



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

VANDA MARTINS DOS SANTOS

Autoconceito, gênero e trabalho: mulheres em profissões masculinas

Salvador

2014

VANDA MARTINS DOS SANTOS

Autoconceito, gênero e trabalho: mulheres em profissões masculinas

Tese apresentada como requisito para obtenção da titulação de doutora em Psicologia pelo Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia - UFBA. Área de concentração: Psicologia Social e do Trabalho.

Orientadora: Prof^a Dr^a Sônia Maria Guedes Gondim

Salvador
2014

Santos, Vanda Martins dos
S237 Autoconceito, gênero e trabalho: mulheres em profissões masculinas / Vanda Martins dos Santos. – Salvador, 2014.
207f.: il.

Orientadora: Prof^a Dr^a Sônia Maria Guedes Gondim
Tese (doutorado) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia, 2014.

1. Mulheres – Profissões - Mudança. 2. Psicologia do trabalho. 3. Gênero. 4. Psicologia social. 5. Divisão do trabalho por sexo. I. Gondim, Sônia Maria Guedes. II. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. III. Título.

CDD: 331.4

Vanda Martins dos Santos

Autoconceito, gênero e trabalho: Mulheres em profissões masculinas

Tese apresentada ao Programa de Pos-Graduação em Psicologia, para a obtenção do grau de Doutora em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia – UFBA, avaliada pela seguinte banca examinadora:

Sônia Maria Guedes Gondim – Orientadora
Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, professora e pesquisadora da Universidade Federal da Bahia

Alda Britto da Motta
Doutora em Educação pela Universidade Federal da Bahia, Professora e Pesquisadora do Núcleo de Estudos Interdisciplinares da Mulher (NEIM/UFBA).

Elisabete Aparecida Pinto
Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, professora adjunta e pesquisadora da Universidade Federal da Bahia.

José Luis Álvaro Estramiana
Doutor em Psicologia pela Universidade Complutense de Madri, professor e pesquisador da Universidade Complutense de Madri.

Maria Lúcia Rocha–Coutinho
Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, professora titular da Universidade Salgado de Oliveira (Universo).

Parecer da Banca Avaliadora_____.

Salvador, 15 de agosto de 2014.

Aos meus filhos Alan e Bruno, por me possibilitarem trilhar os caminhos da generosidade e sabedoria.

Ao meu Marido Luiz Roberto, meu companheiro e porto seguro nos momentos de turbulência.

A todos com quem eu tenho o prazer da convivência, por compartilharem comigo os seus conhecimentos e me tornarem uma pessoa melhor.

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares, especialmente minhas irmãs Sandra e Genilza, por compreenderem e aceitarem a minha ausência durante o período de escrita desta tese.

À minha orientadora, Prof^a Dr^a Sônia Gondim, por sua disponibilidade e paciência ao acolher os meus anseios teóricos e metodológicos.

Às mulheres participantes deste estudo, pela generosa contribuição em dedicar parte do seu tempo a nossas entrevistas e conversas informais que possibilitaram a elaboração deste trabalho, pois sem as suas participações seria impossível a realização desta pesquisa.

À Silvana, assistente social e articuladora do contato com as mulheres inseridas na indústria petroquímica, pelo seu apoio, carinho e por abraçar este projeto com especial atenção.

A toda a equipe do setor de Recursos Humanos das empresas por mim contactadas, pela colaboração e confiança depositada no meu trabalho de pesquisa.

À minha querida amiga Virgínia, pelo carinho e apoio nos momentos de cansaço e esmorecimento diante da cansativa jornada entre o trabalho profissional e a escrita desta tese.

Aos meus amigos Adolfo, Cláudia e Liliane pelo cuidado e respeito à minha necessidade de afastamento das demais atividades durante o período em que me dediquei exclusivamente à escrita desta tese.

O Homem e A Mulher

“O homem é a mais elevada das criaturas;
A mulher é o mais sublime dos ideais.
O homem é o cérebro;
A mulher é o coração.
O cérebro fabrica a luz;
O coração, o AMOR.
A luz fecunda, o amor ressuscita.
O homem é forte pela razão;
A mulher é invencível pelas lágrimas.
A razão convence, as lágrimas comovem.
O homem é capaz de todos os heroísmos;
A mulher, de todos os martírios.
O heroísmo enobrece, o martírio sublima.
O homem é um código;
A mulher é um evangelho.
O código corrige; o evangelho aperfeiçoa.
O homem é um templo; a mulher é o sacrário.
Ante o templo nos descobrimos;
Ante o sacrário nos ajoelhamos.
O homem pensa; a mulher sonha.
Pensar é ter, no crânio, uma larva;
Sonhar é ter, na fronte, uma auréola.
O homem é um oceano; a mulher é um lago.
O oceano tem a pérola que adorna;
O lago, a poesia que deslumbra.
O homem é a águia que voa;
A mulher é o rouxinol que canta.
Voar é dominar o espaço;
Cantar é conquistar a alma.
Enfim, o homem está colocado onde termina a terra;
A mulher, onde começa o céu.”

Victor Hugo

RESUMO

As constantes mudanças de ordem estrutural ocorridas no mundo do trabalho têm contribuído para a construção de novos paradigmas na relação trabalho e trabalhadores, sobretudo no que se refere ao gênero. O presente estudo tem como objetivo investigar a relação entre o autoconceito, gênero e escolha profissional e/ou ocupacional de mulheres que exercem atividades tradicionalmente masculinas, e partiu do entendimento de que a escolha da profissão e/ou ocupação faz interface com o autoconceito e o gênero, na medida em que tanto um quanto o outro são elementos importantes na percepção que a mulher tem de si mesma na sua relação com o mundo do trabalho. Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo e comparativo, que fez uso de entrevistas em profundidade com 21 mulheres que exercem ocupações e ou profissões consideradas masculinas, na faixa etária entre 28 e 53 anos e com formação escolar diversificada. Os dados levantados foram transcritos e categorizados à luz da análise dos conteúdos que emergiram das falas das participantes. Os resultados apontam para uma identificação positiva da mulher com o trabalho e a não aceitação das diferenças de gênero como atributos masculinos e femininos, que seriam atributos pessoais, independentes do sexo. Não foi identificada prevalência dos atributos de gênero na escolha profissional/ocupacional de atividades tradicionalmente masculinas, que seria orientada pelas características pessoais da mulher. Acredita-se que este estudo possibilitou o aprofundamento sobre a percepção que as mulheres têm de si mesmas no âmbito da relação *de gênero* e do *mercado de trabalho*, e avançou na compreensão da relação entre o autoconceito e o gênero na escolha da profissão e/ou ocupação ainda não tão bem explorada.

Palavras-chave: Autoconceito. Gênero. Profissão. Trabalho.

ABSTRACT

The constant changes of a structural nature that occurred in the world of work have contributed to the construction of new paradigms in relation labor and workers, particularly with regard to gender. The present study aims to investigate the relationship between self-concept, gender and career choice and / or occupational women performing traditionally male activities, and departed from the understanding that the choice of profession and / or occupation interfaces with the self and the genre, in that both one and the other are important elements in the perception that a woman has of herself in her relationship with the world of work. This is a qualitative, descriptive and comparative study, which used in-depth interviews with 21 women who exercise and occupations or professions considered male, aged between 28 and 53 years and with diverse educational background. Data were transcribed and categorized in light of the content analysis that emerged from the speeches of the participants. The results point to a positive identification of women with work and non-acceptance of gender differences in how male and female attributes, that would be personal, independent attributes of sex. Not been identified prevalence of gender attributes in vocational / occupational choice of traditionally male activities, which would be driven by personal characteristics of the woman. It is believed that this study allowed for the deepening of the perception that women have of themselves in the context of gender relations and the labor market, and advanced the understanding of the relationship between self-concept and gender in the choice of occupation and / or occupation not as well explored.

Keywords: Self-concept. Gender. Job. Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Articulação de conceitos para análise da relação entre autoconceito, gênero e escolha profissional	60
Figura 2 –	Dimensões de análise do conteúdo	76
Figura 3 –	Esquema organizador das categorias e subcategorias da dimensão tornar-se profissional em atividades predominantemente masculinas	78
Figura 4 –	Esquema organizador das categorias e subcategorias da dimensão ser mulher em atividades predominantemente masculinas	80
Figura 5 –	Esquema organizador das categorias e subcategorias da dimensão se perceber como mulher em atividades predominantemente masculinas	84

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	– Perfil sociodemográfico dos participantes	64
Tabela 2	– Técnicas de pesquisa	65
Tabela 3	– Roteiro para entrevista semiestruturada	68
Tabela 4	– Duração das entrevistas e extensão das transcrições	71
Tabela 5	– Subcategorias e indicadores da dimensão tornar-se profissional em atividades predominantemente masculinas	79
Tabela 6	– Subcategorias e indicadores da dimensão ser mulher em atividades predominantemente masculinas	82
Tabela 7	– Subcategorias e indicadores da dimensão se perceber como mulher em atividades predominantemente masculinas	85
Tabela 8	– Resumo ilustrativo da primeira dimensão: tornar-se profissional em atividades masculinas	103
Tabela 9	– Atividades desenvolvidas pelas mulheres em profissões/ocupações tradicionalmente masculinas	112
Tabela 10	– Mulheres no ensino superior: concluintes segundo a área de conhecimento Brasil 2002/2009	119
Tabela 11	– Sexo e grupo de horas trabalhadas por semana Brasil 2009/2011	127
Tabela 12	– Percepções de mulheres inseridas em profissões/ocupações predominantemente masculinas	163

LISTA DE SIGLAS

ABRAPSO – Associação Brasileira de Psicologia Social

ANAC - Associação Nacional de Aviação Civil

ANPEPP – Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INEP – Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa

MEC – Ministério da Educação e Cultura

PNAD – Programa Nacional de Amostra por Domicílio

PUC – Pontifícia Universidade Católica

SBP – Sociedade Brasileira de Psicologia

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	GÊNERO, PODER E TRABALHO: A INSERÇÃO DA MULHER EM UM CONTEXTO DE REESTRUTURAÇÃO	21
2.1	REPRODUÇÃO DAS RELAÇÕES DE PODER ENTRE OS SEXOS	25
2.2	PROFISSÃO/OCUPAÇÃO: INDICADORES DE CLASSE, RAÇA E GÊNERO	30
2.3	AS INTERFACES DO GÊNERO NA ESCOLHA PROFISSIONAL	38
3	GÊNERO, AUTOCONCEITO E PSICOLOGIA DO TRABALHO	44
3.1	CONFIGURAÇÕES DE GÊNERO NA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA	44
3.2	AS DIMENSÕES DO AUTOCONCEITO	49
3.3	AUTOCONCEITO DE GÊNERO E A ESCOLHA PROFISSIONAL	55
4	DEMARCAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO E MÉTODO DE PESQUISA	58
4.1	OBJETIVO GERAL	61
4.1.1	Objetivos específicos	61
4.2	MÉTODO	62
4.2.1	Participantes	62
4.2.2	Instrumentos e técnicas	65
4.2.2.1	Entrevista	65
4.3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	69
4.4	SOBRE A SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS	72
4.5	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	73

5	APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	88
5.1	TORNAR-SE PROFISSIONAL EM ATIVIDADES PREDOMINANTEMENTE MASCULINAS	89
5.1.1	Escolher a profissão/ocupação	90
5.1.1.1	Motivação para a escolha da profissão/ocupação	90
5.1.2	Ser escolhida pela profissão/ocupação	96
5.1.2.1	Oportunidade de emprego	96
5.2	SER MULHER EM ATIVIDADES PREDOMINANTEMENTE MASCULINAS	104
5.2.1	Atividades específicas de homem e de mulher	105
5.2.1.1	Fragilidade física da mulher	107
5.2.2	Conciliação da vida profissional com a vida doméstica	115
5.2.2.1	Complicações para o desenvolvimento na carreira	116
5.2.2.2	O conflito de papéis na esfera privada e profissional	125
5.2.3	Feminilização das atividades em contextos masculinos	131
5.2.3.1	Aceitação de tarefas administrativas e não operacionais	132
5.2.3.2	Competência técnica para compensar o fato de ser mulher	144
5.3	SE PERCEBER COMO MULHER EM ATIVIDADES PREDOMINANTEMENTE MASCULINAS	149
5.3.1	Ter orgulho de estar na profissão masculina	150
5.3.2	Igualdade com os homens na profissão masculina	153
5.3.3	Ser feminina e sem “frescuras”	156
5.3.4	A mulher aventureira e não “patricinha”	160
5.4	AUTOCONCEITO, GÊNERO E ESCOLHA PROFISSIONAL	164

5.4.1	Escolha profissional e autoconceito	166
5.4.2	Condição de gênero em profissões/ocupações masculinas	169
5.4.3	Autoconceito de gênero em mulheres inseridas em profissões/ocupações predominantemente masculinas	172
6	CONCLUSÃO	177
	REFERÊNCIAS	181
	APÊNDICE A – Questionário de caracterização dos participantes da pesquisa	206
	APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	207

1 INTRODUÇÃO

O conhecimento sobre a condição de gênero, por si só, nos leva a inúmeras reflexões, que, em última análise, dizem respeito ao que é o ser humano e as vicissitudes da sua existência. Embora o tema sugira muitas direções, para fins da tese de doutorado que está sendo apresentada, optou-se por analisar a condição de gênero no contexto de trabalho. Parte-se da suposição de que o mundo social é definido a partir de princípios e critérios de classificação dos indivíduos no espaço social elaborado por diferentes instituições e agentes especializados. Compreende-se, então, que de acordo com a época e a sociedade, segmentos da população poderão ter maior ou menor importância social, sendo, então, vistos de forma diferenciada. O estudo das relações de gênero no trabalho, portanto, não pode ser tratado fora do contexto da dinâmica social, e deve considerar o conflito que envolve o processo de dominação, baseado em critérios de gênero entre diferentes gerações. Sobre isto, assevera-se o fato de que a discussão sobre o gênero envolve outros campos do comportamento social (psicologia, sociologia e antropologia), e a sua relevância se justifica pela compreensão de que as mudanças dos papéis sexuais e suas atribuições fazem parte de fenômenos históricos e políticos.

O objeto de estudo desta tese de doutorado se situa nas interfaces entre a psicologia social e do trabalho e a psicologia do gênero. Isto se esclarece a partir da análise dos agentes envolvidos no contexto do trabalho e as ferramentas e estratégias utilizadas, considerando não apenas as relações de força entre as classes sociais e as gerações, mas também as representações dominantes que legitimam a definição social do sujeito baseado em critérios de gênero.

As constantes mudanças de ordem estrutural ocorridas no mundo do trabalho têm contribuído para a construção de novos paradigmas na relação trabalho e trabalhador (a). Não obstante, muitas são as interconexões e transversalidades que pontuam o trabalho como

questão central na contemporaneidade e o situam como vital para a humanidade. Dentre as questões mais relevantes no processo das relações de trabalho no modo de produção capitalista, destaca-se a concepção do trabalho presente não apenas na dimensão econômica, mas, sobretudo, em seu universo psicológico, cultural e simbólico, de modo que, a noção de identidade do sujeito ativo socialmente vincula-se à ideia de produtividade como resultado do trabalho.

A divisão sexual do trabalho é identificada por Hirata (1998; 2002; 2007) como um dos pilares sobre os quais se assenta a organização econômica da sociedade, na medida em que a distribuição hierárquica e desigual das tarefas de produção e reprodução social configura-se como um dos principais estatutos de desigualdade social entre homens e mulheres. Nesta perspectiva, as condições de gênero nas relações do trabalho também podem ser vistas como uma problemática social, pelo fato de configurar-se como uma expressão das condições materiais de vida, engendradas pelas relações de produção e reprodução social sob a lógica do capital, portanto resultante da forma produtiva da sociedade.

O estudo para fins desta tese de doutorado investigou a relação entre o autoconceito, gênero e escolha profissional e/ou ocupacional de mulheres que exercem atividades tradicionalmente masculinas. Partiu-se do entendimento de que a escolha da profissão e/ou ocupação faz interface com o autoconceito e o gênero, na medida em que tanto um quanto o outro são elementos importantes na percepção que o ser humano tem de si mesmo na sua relação com o mundo do trabalho.

Com o intuito de compreender as relações de base que são estabelecidas nos binômios gênero/trabalho e autoconceito/profissão-ocupação, faz-se necessário esclarecer algumas questões do autoconceito na interface com a percepção de gênero e a escolha profissional e/ou ocupacional, como, por exemplo, a inserção das mulheres no mercado de trabalho em atividades atribuídas socialmente aos homens.

A proposta de um diálogo com a noção de autoconceito é possível, na medida em que a sua origem primária está baseada nas teorias do self e constitui uma forma de pensamento que abrange informações, experiências, conhecimentos e modelos que circulam na sociedade e que são recebidos e transmitidos pelas tradições, educação e comunicação social. Nesta perspectiva, o autoconceito pode ser definido como um conjunto de atitudes e crenças que um indivíduo tem a respeito de si próprio. A escolha profissional e/ou ocupacional, portanto, está intrinsecamente relacionada às interpretações sociais do gênero, que, por sua vez, estão associadas às expectativas da sociedade no que se refere aos papéis sociais atribuídos ao masculino e ao feminino. Deste modo, conhecer a percepção que a mulher tem de si mesma na condição de gênero (autoconceito) ajuda a compreender sua relação com a escolha profissional e/ou ocupacional, em especial para aquelas consideradas predominantemente masculinas.

Em estudo anterior sobre o significado do trabalho e da aposentadoria nas relações de gênero, constatou-se que as mulheres mais jovens da indústria petroquímica ocupavam postos na área operacional, socialmente destinados aos homens, enquanto as mulheres que estavam próximas da aposentadoria (entre 25 e 30 anos de serviços na empresa) desempenhavam tarefas administrativas (Santos, 2006;2009). Poucos homens ocupavam os setores administrativos. Constatou-se também que as mulheres trabalhadoras do setor operacional utilizavam indumentárias masculinas e exibiam comportamentos compatíveis com as atribuições masculinas no exercício de suas funções profissionais, como, por exemplo, o uso da força física e a forma de falar com os colegas do seu setor de trabalho. Em contrapartida, os homens dos setores administrativos apresentavam comportamentos semelhantes aos de suas colegas de trabalho, tais como: a docilidade no trato com as pessoas, o cuidado e/ou atenção com os/as colegas do seu setor.

Tais resultados desencadearam alguns questionamentos relacionados à participação das mulheres em atividades profissionais culturalmente atribuídas aos homens e às discussões de gênero. Compreende-se, então, que o curso da vida humana envolve aspectos biológicos e culturais (Featherstone & Hepworth, 1989), e o modo como se dá a construção da identidade pessoal está relacionado ao papel das imagens sobre as percepções do gênero. Nesse aspecto, a escolha da profissão e/ou ocupação é um processo subjetivo que envolve as dimensões psicossociais do sujeito.

A seguinte questão de pesquisa orientou o desenvolvimento deste estudo: A escolha profissional e/ou ocupacional das mulheres que atuam em atividades tradicionalmente masculinas está associada ao autoconceito de gênero? De acordo com alguns estudiosos (Hirata, 2003; Scott, 1990), os referenciais da nossa sociedade são masculinos, portanto é importante investigar de que modo o autoconceito de mulheres que atuam em profissões e/ou ocupações definidas pela sociedade como masculinas está relacionado a esses referenciais masculinos.

A suposição foi a de que a investigação do autoconceito e da escolha profissional de mulheres que ocupam espaços profissionais socialmente destinados aos homens poderia vir a esclarecer importantes questões relacionadas ao gênero e suas interconexões nas relações do trabalho e no trabalho, possibilitando uma maior articulação teórico-conceitual que envolve a perspectiva de uma identidade social do feminino influenciada por um sistema de crenças pré-estabelecidas e que são reproduzidas pelas mulheres na sua condição de gênero, raça, classe social e os valores estabelecidos pelo mercado de trabalho.

Este estudo também partiu da suposição de que as relações de gênero não podem ser vistas apenas como uma relação entre o feminino e o masculino, senão como dimensões inerentes à subjetividade tanto de homens como mulheres, permitindo fazer uma ponte entre as dimensões sociocultural e psíquica de seus atores. Dessa maneira, a aproximação entre os

gêneros não se produz só a partir de processos socioculturais, senão das representações na psique de cada indivíduo.

A fim de esclarecer melhor as questões referentes ao autoconceito e as interfaces com gênero e escolha profissional de mulheres que exercem atividades tradicionalmente masculinas, faz-se referência ao autoconceito como um processo que acompanha o sujeito por toda a sua história de vida, principalmente nas etapas da juventude e fase adulta, etapas importantes no processo de formação da escolha profissional. Acredita-se, portanto, que este estudo favorecerá o aprofundamento sobre a percepção que as mulheres têm de si mesmas no âmbito da relação *de gênero* e do *mercado de trabalho*. Do mesmo modo, esperava-se avançar na compreensão da relação entre o autoconceito e o gênero na escolha da profissão e/ou ocupação, ainda não tão bem explorada.

Esta tese está dividida em duas partes. Na primeira parte, apresenta-se a fundamentação teórica, propondo uma articulação conceitual entre as psicologias social e do trabalho com a psicologia do gênero, cuja principal justificativa relaciona-se ao propósito de mostrar, do ponto de vista psicológico, a relação entre atributos de gênero, o contexto do trabalho e o autoconceito. Por este motivo, serão abordados aspectos relativos ao debate sobre a naturalização dos gêneros, ou seja, justifica-se “biologicamente” o que deve ser adequado e inadequado para cada sexo, definindo e lhes atribuindo diferentes papéis. Nesta parte também serão discutidas as questões relacionadas à inserção da mulher no mercado do trabalho; escolha da profissão e/ou ocupação; autoconceito, gênero e a teoria do self.

A segunda parte aborda aspectos metodológicos e esclarece sobre o delineamento do estudo de campo desenvolvido com mulheres que exercem profissões e/ou ocupações tradicionalmente masculinas, cujo enfoque é identificar a força da associação entre autoconceito de gênero e a escolha profissional e/ou ocupacional. Os instrumentos de

pesquisa, os procedimentos de coleta e análise de dados também serão apresentados. Em sequência são apresentados os resultados e as conclusões do estudo.

2 GÊNERO, PODER E TRABALHO: A INSERÇÃO DA MULHER EM UM CONTEXTO DE REESTRUTURAÇÃO

O trabalho como eixo nuclear da sociedade é uma característica própria da chamada modernidade, descrita por Giddens (1997 p.11) como: “estilo, costume de vida ou organização social que emergiram na Europa no século XVII e que de certa forma influenciaram o mundo”. O autor observa que vivemos uma época marcada pela desorientação, pela sensação de que não compreendemos plenamente os eventos sociais e que perdemos o controle. A modernidade transformou as relações sociais e também a percepção dos indivíduos e coletividades sobre a *segurança* e a *confiança*, bem como sobre os *perigos* e *riscos* do viver:

A modernidade, pode-se dizer, rompe o referencial protetor da pequena comunidade e da tradição, substituindo-as por organizações muito maiores e impessoais. O indivíduo se sente privado e só num mundo em que lhe falta o apoio psicológico e o sentido de segurança oferecido em ambientes mais tradicionais. (Giddens, 2001 p. 38).

Ao se estudar o mundo do trabalho é possível identificar transformações ocorridas nas últimas décadas, a começar pela inovação tecnológica, a reestruturação produtiva, a diminuição da oferta de empregos, a precarização das relações de trabalho, as altas exigências por competências decorrentes dos modelos de gestão e as novas formas organizativas, que contribuíram para o aumento das incertezas. Em suma, as relações de trabalho no mundo globalizado são estabelecidas tendo por base elementos como precarização¹, temporariedade e flexibilização.

A flexibilização nas relações do trabalho, por exemplo, foi instituída como uma alternativa para a crise do fordismo nos anos 1970 e constituiu-se como um dos elementos

¹ Para aprofundamento do tema sugerimos consultar autores como: Antunes (1999; 2002; 2004; 2007; 2009); Bourdieu (1998); Druck (2007), Sennett (1999) dentre outros.

centrais da reestruturação produtiva, na medida em que tinha por objetivo promover o alinhamento das sociedades urbano-industriais capitalistas rumo ao processo de globalização (Druck, 1996; 2011). Essa nova modalidade de trabalho é marcada pelo abandono das formas tradicionais de trabalho por tempo indeterminado, baseada na instabilidade, e reflete uma nova morfologia do trabalho que engloba os terceirizados e o trabalho informal (Antunes, 2004; 2009).

O modelo de flexibilização, sobretudo para as mulheres, passa pela utilização intensiva de formas de emprego precárias, como contratos de curta duração, empregos por tempo parcial e/ou trabalho em domicílio. Uma das formas como se manifesta esse fenômeno é a concentração da presença feminina nas chamadas empresas “mão” dos novos encadeamentos produtivos (ou seja, aquelas onde predomina o trabalho instável, pouco qualificado e mal pago), em oposição às empresas “cabeça”, onde se concentraria o trabalho mais bem qualificado, mais estável e mais bem remunerado (Abramo, 2000; Carvalhal, 2003; Nogueira, 2004).

Estudos que analisam a situação das mulheres trabalhadoras demonstram que as novas estruturas de mercado de trabalho facilitam muito a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações de tempo parcial, substituindo trabalhadores homens mais bem remunerados e mais difíceis de serem admitidos, pelo trabalho feminino mal pago (Antunes, 2004; Bruschini, Ricoldi & Mercado, 2008; Harvey, 1992; Hirata & Kergoat, 2007; Nogueira, 2004). Do mesmo modo, a prática de subcontratação de mão de obra e o fortalecimento dos sistemas de trabalho doméstico e familiar contribuíram para o ressurgimento de práticas e trabalhos de cunho patriarcal feitos em casa. As funções reprodutivas legadas às mulheres casadas as compelem a conciliar suas atividades produtivas e domésticas. A possibilidade de desempenhar suas atividades profissionais em casa serve como um estímulo para seu engajamento no trabalho baseado em domicílio, o que contribui para aprofundar as

desigualdades entre os gêneros no que tange ao trabalho. Esse fenômeno segue em paralelo ao aumento da capacidade do capital multinacional disseminar sistemas fordistas de produção em massa, explorando a força de trabalho feminina, extremamente vulnerável em condições de remuneração baixa e pouca segurança no emprego (Kean, 2007; Maruani, 2008; Thompson, 2009).

A inserção crescente das mulheres na força de trabalho pode ser explicada por uma combinação de fatores econômicos e culturais. Primeiro, o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, proporcionando um aumento das possibilidades das mulheres encontrarem postos de trabalho na sociedade. Segundo, a rebelião feminina do final dos anos de 1960 nos Estados Unidos e na Europa, que chegou como uma grande onda no Brasil e contribuiu para o ressurgimento do movimento feminista nacional, fazendo crescer a visibilidade política das mulheres na sociedade brasileira. Entretanto, mesmo com o expressivo crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, ainda não foram totalmente superados os obstáculos de acesso a cargos de chefia e diferenças salariais (Jaime, 2011; Saavedra, Taveira & Silva, 2010; Souza, 2010). As mulheres acabam por aceitar postos de trabalhos menos importantes para sobreviver com sua família, já que as taxas de desemprego feminino são significativamente maiores do que as da população masculina (Bruschini, Lombardi, Mercado & Ricoldi, 2011; Hirata, 2009).

Para a mulher, o trabalho remunerado representa precipuamente a mudança no seu status social, ou seja, a sua inclusão social e econômica, visto que a sua integração no mercado de trabalho foi marcada pela subordinação e pela discriminação. Ainda que atualmente sejam legalmente assegurados às mulheres os mesmos direitos concedidos aos homens – seja na remuneração, promoção do trabalho, política e cultura –, a mulher, durante muitos anos, teve uma educação diferenciada dos homens, sendo treinada para servir seu

companheiro e procriar, enquanto o homem o foi criado para assumir a posição de trabalhador e soberano da família (Lombardi, Bruschini & Mercado, 2009; Bruschini & Lombardi, 2002). O trabalho, por exemplo, é tratado no masculino. É ao homem que se associa a imagem de trabalhador, de provedor da família. A imagem da mulher associada à esfera privada vai trazer limitações à sua inserção no mundo do trabalho (Toledo, 2003). Por isto, ainda que o trabalho assalariado represente mudança na posição social da mulher, a relação da mulher – como mães, filhas, esposas – com as suas famílias permanece inalterada (Bruschini et al., 2011).

A identidade da mulher como trabalhadora, portanto, havia sido associada ao papel de reprodutora, assim como a imagem básica, originária da mulher família, mãe, dona-de-casa era utilizada para definir a importância da mulher na sociedade. A expressão imagens de gênero, definida como configurações das identidades masculinas e femininas produzidas social e culturalmente, determina, em grande parte, as oportunidades e a forma de inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho. Essas imagens são “prévias” a essa inserção, ou seja, são produzidas e reproduzidas desde as etapas iniciais da socialização dos indivíduos e estão baseadas, entre outras coisas, na separação entre o privado e o público, e na definição de territórios de homens e de mulheres. Por sua vez, essas imagens condicionam tanto as oportunidades de acesso ao emprego como as condições em que este se desenvolve (Abramo, 2004; Lombardi et al., 2009).

Ainda que a industrialização tenha criado novas oportunidades de trabalho assalariado para as mulheres fora do serviço doméstico, o mercado de trabalho, sexualmente segregado, não apenas é diferenciado como assimétrico: o trabalho das mulheres é continuamente considerado inferior em comparação ao dos homens. Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) 2011 demonstram que 57,9% das mulheres estão na faixa salarial até dois salários mínimos, em comparação aos 44,1% dos homens que estão na mesma faixa salarial. Nas categorias de salários entre 10 e 20 salários mínimos, a presença da mulher

é ainda menor. Os homens representam 1,9% do quantitativo desta categoria, enquanto as mulheres não chegam a 1%. Quando se trata das categorias salariais que estão acima dos vinte salários mínimos, apenas 0,2% das mulheres recebem estes salários, contra 0,8% dos homens.

A proporção de mulheres no mercado de trabalho no conjunto de trabalhadores em 2009 era de 44%, enquanto o número de mulheres em cargos de chefia geral aumentou 1% no período entre 2004 e 2009 (Bruschini et al., 2011). Embora esses números sejam encorajadores, a pesquisa indica que ainda há um desequilíbrio entre homens e mulheres em matéria de compensação para a produção de um trabalho semelhante. As mulheres enfrentam outros desafios que exigem diferentes habilidades para serem bem sucedidas no local de trabalho, mais do que suas contrapartes masculinas. As causas e o impacto dessas diferenças variam dependendo do tamanho da organização, nível de gestão e funções desenvolvidas.

2.1 REPRODUÇÃO DAS RELAÇÕES DE PODER ENTRE OS SEXOS

A análise das relações sociais entre os sexos, referidas como relações de poder estabelecidas entre homens e mulheres, conduzirá a dois caminhos investigativos. O primeiro deles é a questão mais geral, o gênero, apresentado por Scott (1990, p.14) como “elemento constitutivo das relações sociais...” e um processo social que envolve quatro elementos inter-relacionados: (1) símbolos culturais evocadores de representações; (2) conceitos normativos que interpretam os significados e limitam a expressão metafórica dos símbolos; (3) organizações e instituições sociais (família, escola, sindicatos etc.); e (4) identidade subjetiva, que faz referência à apropriação da ideologia de gênero tanto pelos homens quanto pelas mulheres.

O segundo caminho é a divisão sexual do trabalho baseada em critérios de gênero, em que Hirata e Kergoat (2003) e também Anzorena (2008) destacam sua importância para a

análise da produção e reprodução das relações de poder entre os sexos, que extrapolam o ambiente doméstico e avançam para os mais variados espaços sociais, sobretudo as relações de desigualdade e dominação.

O processo de divisão sexual e social do trabalho é caracterizado como um mecanismo de exclusão social e econômica das mulheres, na medida em que promove a segregação de importantes contingentes de mulheres à esfera privada e sua dedicação quase exclusivamente às atividades socialmente desvalorizadas, como, por exemplo, as domésticas (Ariza & Oliveira, 1997). Com efeito, essas relações são reproduzidas e entendidas como “naturais” na sociedade capitalista, e os homens ainda exercem grande poder sobre as mulheres, seja no trabalho doméstico ou extradoméstico. Às mulheres lhes são dadas duas opções: ou dedicarem-se inteiramente ao lar ou submeterem-se a uma jornada dupla, trabalhando na rua e em casa. Ao homem é reservado – real ou ideologicamente – o “sustento” da família, sendo o seu lugar de trabalho, invariavelmente, o externo ao lar, a rua. Deste modo, as mulheres foram legitimadas pela sociedade não apenas como dependentes de seus maridos, mas também não podem evitar o trabalho que não desejam fazer, como o doméstico e o cuidado com os filhos, do mesmo modo como fazem os homens.

O fato das tarefas domésticas estarem sob a responsabilidade da mulher a leva a ter jornadas de trabalho remunerado mais reduzidas, tendo repercussões também na progressão na carreira e na trajetória profissional ao longo da vida produtiva. De acordo com os dados da PNAD 2009/2011, a jornada de trabalho semanal das mulheres apresenta maior diversificação do que a jornada dos homens, que se concentra no intervalo entre 40 e 44 horas semanais. O quantitativo de mulheres que trabalham até 14h era de 8,8% em 2011, enquanto apenas 3,3% dos homens foram identificados com esta jornada. Se tomarmos por referência também o percentual de mulheres que têm jornada de trabalho semanal entre 15h e 39h (27,8%), teremos o quantitativo de 36,6% de mulheres com jornada de trabalho até 39h semanais,

enquanto os homens somam apenas 17,8% na mesma condição. Isso nos permite inferir que parece haver indícios de que o trabalho parcial é uma realidade vivenciada por vários segmentos de mulheres. De maneira geral, são os trabalhos em tempo parcial que pagam menos, são mais precários e oferecem poucas oportunidades de ascensão na carreira.

Conforme Bruschini et al. (2011), há um número muito mais elevado de mulheres que homens trabalhando em casa. Entre as mulheres que trabalham no domicílio encontram-se tanto as empregadas domésticas quanto as trabalhadoras domiciliares autônomas ou subcontratadas para a indústria, as quais, mediante atividades de costura, produção de alimentos e inúmeras outras atividades informais, contribuem para a renda e o sustento da família. Possivelmente isso interfere na autoestima, que, em grande parte, depende da avaliação que ela faz sobre o seu trabalho e o seu desempenho do papel familiar.

Observa-se, portanto, que a questão das desigualdades vividas no cotidiano da sociedade, no que se refere às relações de gênero, não é definida somente a partir do econômico, mas especialmente a partir do cultural e do social, formando daí as representações sociais sobre as funções da mulher e do homem dentro dos variados espaços de convivência, ou seja, na família, na escola, nos movimentos sociais, enfim, na vida em sociedade. Outro aspecto importante nessa análise é a gestão da mão de obra barata, mecanismo que envolve a maior parte da força de trabalho feminina e uma das consequências da internacionalização do processo de produção e formas de sua realização. Observa-se que é menos um fenômeno quantitativamente importante em escala mundial do que uma expressão particularmente significativa de uma nova exigência do capital, por meio da exploração da mão de obra vulnerável dos países subdesenvolvidos, em condições específicas, e principalmente das mulheres.

Com efeito, trata-se menos, nesta circunstância, da exportação de capitais do que da exportação de uma relação social de produção que integra a divisão sexual às novas formas de

internacionalização do trabalho. Há que se reconhecer neste contexto, quer seja por falta de consciência política ou pelo desejo de manter o status sexual, que muitos ainda concebem a repartição sexual do trabalho como um procedimento “natural”. De fato, a formação cultural que contribuiu, e continua a contribuir, com esse quadro de “naturalização” que fragmenta a sociedade em dois espaços hierarquizados em função dos sexos é tema não esclarecido na maioria das análises socioeconômicas de nossas sociedades.

As contradições da relação homem/mulher são diluídas na aparente neutralidade dos conceitos científicos; outras vezes delimitam artificialmente os campos de análise, como se pode observar mais frequentemente na educação. Sejam as operárias de fábricas, as trabalhadoras do comércio ou do campo, todas convivem com problemas de ordem privada que em muito dificultam seu desempenho como profissionais, suas necessidades de qualificação e requalificação, afetando o cotidiano de toda a família. No entanto, os homens dificilmente consideram tais problemas também como parte de sua vida. São dificuldades que embora internas a questões da vida familiar, refletem sobre as condições de exploração da força de trabalho – apresentando-se, de fato, como um problema coletivo, tomando caráter público –, como é o caso da precariedade de infraestrutura (creches, restaurantes, lavanderias etc.), que apoiaria a saída das mulheres para o trabalho (Guedes & Araújo, 2011).

Mesmo hoje, com as mudanças na organização do processo de trabalho, a mulher ainda não participa do processo decisório na maioria dos âmbitos. Nas fábricas ocupam funções na linha de montagem; no comércio encontram-se no balcão; e no campo estão fazendo colheita. Nesse sentido, as reestruturações produtivas e as mudanças que elas acarretam no mercado e na organização do trabalho no contexto atual da globalização da economia pouco são analisadas do ponto de vista das diferenças de gênero. Entretanto, os impactos das reestruturações produtivas sobre as condições de trabalho sofrem variações segundo o sexo e a mão de obra.

No Brasil, uma quantidade significativa de trabalhadoras está concentrada nas atividades do setor de serviços; em sua maioria são professoras, comerciárias, cabeleireiras, manicures, funcionárias públicas ou trabalham em serviços de saúde, mas o contingente feminino mais importante está concentrado no serviço doméstico remunerado, primeira ocupação das mulheres brasileiras (Bruschini et al., 2011). Deste modo, a análise da situação da presença feminina no mundo do trabalho pressupõe uma revisão das funções sociais da mulher, assim como a crítica ao entendimento convencional do que seja o trabalho e as formas de mensuração deste, que é efetivada no mercado.

A questão central é que as condições diferenciadas por gênero foram sendo apropriadas pelo mercado de trabalho, interferindo na sua própria organização. O intenso processo de terceirização de serviços ou de etapas do processo produtivo, mediante a subcontratação e o assalariamento sem carteira, a informalidade, a flexibilidade das relações sociais no mundo do trabalho, adquiriu, via mão de obra feminina, um importante papel estruturador. Na sua heterogeneidade, o processo de reestruturação produtiva tem uma nítida dimensão de gênero, pois seus efeitos desiguais e excludentes atingem de forma particular as mulheres. Por isto, homens e mulheres estão implicados de modo distinto neste processo de mudanças, vivenciando-o e o percebendo-o de maneiras distintas.

Pensar o contexto do trabalho como uma experiência homogênea seria, portanto, desconsiderar as especificidades das diferenças do gênero do sujeito nele inserido. Embora compartilhe com os homens a classe social, a etnia, a idade ou a religião, as mulheres estão sistematicamente em desvantagem em relação a eles, uma vez que a divisão sexual do trabalho sustenta a desigualdade de gênero quando atribui às mulheres apenas aquelas tarefas desvalorizadas socialmente e centradas, geralmente, na precarização (Bruschini, Ricoldi & Mercado, 2008; Montali, 2012). Pelo fato de ser o elemento de apoio e mediadora da família, as mulheres definem-se em razão dos demais e suas vidas são então norteadas pela ajuda e

abnegação. A realização dos desejos alheios é considerada mais importante que os seus próprios desejos. Por outro lado, numa possível rearticulação de vida, o homem se encontra numa situação desprivilegiada em relação à mulher, pois estas sempre estiveram no seio da família, seu meio social por excelência, e, com frequência, rapidamente estabelecem novas formas de convívio social, o que dificilmente ocorre com os homens (Camarano & Kanso, 2010; Debert, 1994).

Vários são os caminhos construídos pela recente história cultural de nossa sociedade e pela produção teórico-conceitual que explicitam a existência das diferenças, possibilitando maior clareza e uma concepção bem elaborada sobre a questão. Neste sentido, observa-se que a continuidade do processo de desigualdade gerada a partir das diferenças ratifica a necessidade concreta de uma nova ordem, que inclui a relação equânime entre os sexos, a possibilidade de um núcleo familiar democrático e outros componentes de formação da sociedade que venham garantir a efetivação do velho/novo clamor por uma sociedade socialmente justa, a começar pela relação entre os sexos.

Nesse aspecto, a profissão e/ou ocupação é um elemento valioso no mundo do trabalho, tal qual ele se apresenta, para a construção da igualdade de gênero, na medida em que se configura como um produto dos mecanismos de socialização que ocorre entre os atores e o contexto social. Aprofundaremos esta questão no próximo tópico.

2.2 PROFISSÃO/OCUPAÇÃO: INDICADORES DE CLASSE, RAÇA E GÊNERO

O estudo das profissões há muito tem despertado o interesse dos sociólogos ingleses e americanos, que contribuíram de forma significativa para a construção das teorias das profissões. Os funcionalistas americanos, por exemplo, foram fundamentais na elaboração sistematizada do conceito teórico de profissão, cujo principal interesse consistia em

demonstrar o valor social das profissões tomando por parâmetro a análise das funções que as profissões tinham no sistema social. A importante indagação teórica da abordagem funcionalista está focada na identificação e/ou definição dos traços ou atributos das profissões que as distinguem de outras ocupações. Na perspectiva funcionalista, uma profissão requer, no mínimo, um conjunto preciso e específico de atributos: conhecimento técnico-científico adquirido no processo de educação formal e treinamento; especialização e habilidade; criação das associações profissionais (para garantir a autonomia profissional e regulação das profissões); orientação profissional focada nas necessidades da clientela; e um código de ética. Estes seriam os atributos mínimos necessários para uma ocupação ascender ao status de profissão (Angelim, 2010). Observa-se, portanto, que a definição funcionalista do conceito de profissão envolve a prescrição de elementos pontuais e obrigatórios para aquisição de excelência da prática profissional, de modo que a ênfase desta corrente teórica estaria na ideia de que há profissões que funcionam como “modelo” de orientação (Dubar, 2005).

A abordagem interacionista, por sua vez, não se preocupa em investigar a definição de profissão, mas está interessada no processo pelo qual uma ocupação se transforma em profissão. Diferente do funcionalismo, o interacionismo não vê a profissão como uma comunidade homogênea, cujos membros compartilham identidade, valores e interesses. Ao contrário, há conflito de interesses e mudanças, porém isto não implica diferenciação. Para o interacionismo simbólico, a divisão do trabalho se estabelece a partir do resultado de interações e processos sociais e não se limita ao conhecimento técnico capaz de atender às necessidades sociais. Desse modo, o mundo do trabalho não pode ser visto apenas como uma transação econômica, pois não se pode desconsiderar a personalidade e a identidade social do sujeito.

Dois importantes elementos são definidos pelos interacionistas como fundamentais para o entendimento da profissão: o diploma, autorização legal para exercer uma atividade

que outras pessoas não podem exercer; e o mandato, assegurado por organizações profissionais responsáveis pela proteção do diploma e o exercício legal da profissão, como, por exemplo, os conselhos de classe que regulamentam o exercício das profissões.

Por outro lado, Freidson (1998) faz uma análise das profissões fundamentada no paradigma do poder e define as profissões como ocupações específicas constituídas historicamente, que consistem no trabalho especializado, fundamentado em uma base teórica técnico-científica, sendo remunerado e realizado em tempo integral. Esse autor defende a ideia do profissionalismo como método de organização do trabalho, que tem por questão central a profissionalização das ocupações como principal recurso para garantir aos profissionais com conhecimento e qualificação o controle da forma e do conteúdo do seu próprio trabalho. Neste sentido, o profissionalismo das ocupações teria como característica a coordenação da divisão do trabalho na organização, pois a administração pode controlar os recursos relacionados com o trabalho, mas não pode controlar a maneira como os trabalhadores o fazem. Do mesmo modo, também há o controle do mercado pela negociação entre as diferentes ocupações, que não são fixas, portanto variam ao longo do tempo, e o Estado seria o responsável por garantir a existência e manutenção das instituições do profissionalismo, ou seja, o controle da divisão ocupacional do trabalho, do mercado de trabalho e da formação técnico-científica.

Nas últimas décadas, historiadores de vários países têm elaborado histórias de uma variedade de profissões, não apenas de profissões liberais reconhecidas convencionalmente, como advogados, médicos e engenheiros, como também de estudiosos e cientistas de disciplinas praticadas inteiramente no âmbito da universidade. Esse recente aumento de interesse pelas profissões pode ser explicado em termos práticos pelo fato de as profissões e os profissionais terem se tornado tão numerosos e importantes, nos países industriais avançados que não podem mais ser ignorados. Houve um constante aumento nas ocupações

de formação universitária, que ganharam posições privilegiadas tanto no serviço público civil como no mercado privado, o mesmo ocorrendo quanto à proporção de profissionais na força de trabalho como um todo. Não obstante, em razão da falta de qualquer consenso sobre as ocupações que deveriam ser estudadas e sobre o tipo de informação que deveria ser coletado a seu respeito, a maioria dos estudos é apenas toscamente comparável, mesmo quando eles examinam a mesma ocupação (Dubar, 2005).

Qualquer que seja a forma de definir “profissão” ela é, antes de tudo e, principalmente, um tipo específico de trabalho especializado. Obviamente, uma grande parcela de trabalho é efetuada em casa e na comunidade, mas boa parte dele não é reconhecido como trabalho: algumas vezes porque não é formalmente recompensado; outras, porque não se realiza em tempo integral. Outros tipos de trabalho são pagos e realizados em tempo integral, mas informalmente, à margem da economia oficial. O restante desse amplo universo de trabalho é composto de ocupações e ofícios desempenhados na economia reconhecida oficialmente. É aí que encontramos as profissões, listadas como um tipo especial de ocupação nas modernas classificações oficiais. Contudo, nenhuma teorização sobre profissões (sem falar de outros tipos de trabalho) pode tratar do trabalho reconhecido oficialmente sem considerar também aquele não reconhecido, na economia informal, no mínimo porque muitas profissões tiveram suas origens na economia informal e só depois se tornaram reconhecidas oficialmente (Dubar, 2005; Levine, 1986; Meneghetti, 2009).

As profissões como ocupações reconhecidas oficialmente distinguem-se em virtude de sua posição relativamente elevada nas classificações da força de trabalho. Em parte isso se deve às aspirações ou origens de classe de seus membros, mas ainda mais importante é o tipo de conhecimento e de habilidade vistos como requisitos para seu trabalho. Como qualquer ofício e ocupação, uma profissão é uma especialização: um conjunto de tarefas

desempenhadas por membros da mesma ocupação, ou donos do mesmo ofício. Contudo vale destacar que a especialização é intrinsecamente relativa.

Um conjunto de tarefas – por exemplo, dirigir um automóvel – pode ser uma atividade especializada em uma sociedade, sem sê-lo necessariamente em outra. Isso significa que a concepção social de uma série de tarefas, ou de um trabalho, é tão importante para sua classificação como seu conteúdo. Embora seja, logicamente, especializado, o amplo conjunto de tarefas que qualquer sujeito de uma sociedade industrial pode executar sem instrução ou preparo suplementar é considerado como não especializado, pois se baseia apenas no conhecimento e na perícia cotidianos que qualquer pessoa poderia fazer, sendo, assim, denominado por “não qualificado”, ainda que qualificações bastante distintas possam ser exigidas para seu desempenho satisfatório. A atividade que requer prática e um rápido treinamento no próprio local de trabalho é chamada “semiqualificada”. A que requer treinamento prolongado é chamada “qualificada”, categoria à qual se adaptam tanto o trabalho profissional como o de ofício (Angelim, 2010; Friedson, 1998; Meneghetti, 2009).

Para esse estudo, no qual a tese de doutorado está baseada, foram denominadas ocupações as atividades que não exigem conhecimento técnico regulamentado, necessariamente, por órgãos oficiais de ensino. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, a categoria ocupação agrega “emprego ou situações de trabalho similares, quanto às atividades realizadas”, ou seja, o conjunto de atividades desempenhadas por uma pessoa, com ou sem vínculo empregatício.

O debate sobre o desenvolvimento do profissionalismo no Brasil perpassa a identificação das profissões de status, fundamentadas na situação de classes e o patrimônio familiar de relações sociais e políticas e aquelas profissões baseadas nos sistemas de estratificação social, legitimadas pelo saber e o conhecimento técnico-científico e não pela situação de classes. No início do século XX os médicos sanitaristas e os engenheiros

destacaram-se como portadores do saber científico e foram responsáveis por introduzir novas formas de atuação do Estado, assim como passam a influenciar a estruturação e hierarquização do mundo social como um todo (Vargas, 2010). Desde então, observa-se o aumento de pessoal com nível superior de ensino, sobretudo entre mulheres, associado ao perfil socioeconômico elitizado dos profissionais da medicina, engenharia e direito, responsáveis pela diferenciação entre as almeçadas carreiras de prestígio e outras carreiras desvalorizadas socialmente, como, por exemplo, aquelas ditas “femininas”, dentre as quais a pedagogia e as licenciaturas de maneira geral (história, geografia etc.).

Nas últimas décadas do século XX ocorreram importantes transformações culturais e sociais que contribuíram de forma significativa para uma maior abertura do campo profissional às mulheres, sobretudo no contexto de profissões tradicionais como engenharia, medicina, arquitetura e direito, levando à maior inserção feminina nesses campos de trabalho. Estas profissões, que até então eram reduto quase exclusivo do mundo masculino, passaram a receber um percentual cada vez maior de mulheres para uma carreira profissional (Bruschini & Lombardi 2000; Lombardi, 2006).

Do ponto de vista das autoras supracitadas, as profissões tradicionais e que possuem prestígio na sociedade são profissões de origem masculina, portanto, ao se utilizar a expressão ‘identidade da profissão ou área’, chega-se à conclusão que a ‘identidade da Medicina’, a ‘identidade da Engenharia’ etc. são identidades de gênero masculino. Nessas profissões, o gradativo acesso das mulheres ocorreu com a ocupação de especialidades específicas, o que demonstra que a própria conotação presente na palavra ‘especialização’ evidencia que foram necessárias transformações dessas áreas para que houvesse a entrada de mulheres (Leta, 2003; Cabral & Bazzo, 2008; Saraiva, 2008; Souza, 2010).

Os dados dos censos de ensino superior (Ministério da Educação e Cultura – MEC; Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa – INEP; Secretaria de Ensino e Pesquisa - SEEP)

sobre a conclusão no Ensino Superior permitem estabelecer comparações entre as profissões escolhidas pelas mulheres, oferecendo um panorama da taxa de feminização em alguns dos cursos/profissões que integram cada uma destas áreas de formação. A grande concentração de mulheres está nas profissões nas áreas de saúde e bem-estar (74,5%) e educação (73,8%), e o menor quantitativo encontra-se nas áreas das engenharias, produção e construção (28,3%). Isto coaduna com os achados de Vargas (2010), quando aponta a hierarquia interna entre as carreiras no Brasil e o distanciamento das mulheres das carreiras consideradas “imperiais”, dentre as quais as engenharias. Do mesmo modo, Citeli (2000) e Melo & Oliveira (2006) apontam para o descompasso entre homens e mulheres nas carreiras de ciência e pesquisa.

De maneira geral, a participação da presença feminina no mercado de trabalho tem se intensificado nas últimas décadas, fomentada pelo nível de escolarização superior à média masculina, pela expansão da industrialização e urbanização da economia e pelas conquistas relacionadas às mudanças no papel social da mulher. Dados dos PNADs/IBGE de 1981 a 2009 apontam para o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho formal em comparação aos homens, que saltou de 37,5% para 57% no período considerado. Muito embora com uma defasagem de quase 30 anos e mesmo que os homens ainda apresentem nível de atividades superior ao das mulheres, os dados indicam uma redução das desigualdades entre trabalhadores e trabalhadoras, resguardadas as especificidades do contexto de reestruturação produtiva e de precarização das relações de trabalho descritas anteriormente.

Não obstante os avanços das taxas de ocupação feminina no mercado formal de trabalho, as oportunidades de ascensão social são desiguais. Athias e Matos (2012) investigaram sobre a mobilidade ocupacional de carreira (ocupação atual em relação à primeira), com atenção à ótica de gênero, indagando sobre a forma como homens e mulheres mudam de status ocupacional e/ou se mantêm imóveis durante a carreira, e os resultados

indicaram que há vantagem para os homens. Para estes, é mais fácil migrar durante a vida ativa para carreiras com mais status. Da mesma forma, a mobilidade ascendente é de curta distância em maior proporção para as mulheres, elas sofrem mais mobilidade descendente. Esses seriam indícios da persistência da situação desvantajosa das mulheres no mercado de trabalho ao longo da sua vida produtiva. Não se pode deixar de incluir nesta análise o fato de que as dimensões classe social e raça contribuem de modo significativo para as desigualdades de gênero relacionadas com as diferentes posições na ocupação e/ou profissão. As desvantagens sociais estão associadas à origem familiar, à região de moradia, ao sexo e também à cor ou raça. Garcia (2012) chama atenção para a segregação “intergênero”, as mulheres negras ocupariam posição social desigual na comparação com as mulheres brancas. A mulher negra enfrentaria não apenas as desigualdades de gênero, mas, também, as desigualdades raciais.

As principais dimensões aqui discutidas também apontam para um cenário no qual as mulheres já se encontram amplamente inseridas no mercado de trabalho, gozam de maior nível educacional e investem cada vez mais na vida pública em detrimento de um projeto exclusivamente familiar. O contingente de mulheres trabalhadoras está em um franco processo de heterogeneidade. Contudo, a persistência dos altos diferenciais salariais por sexo (mais intensos no grupo altamente escolarizado da população) e a segmentação da mão de obra feminina nos postos de menor prestígio e mais mal remunerados mostram o quanto ainda se está distante de um contexto de igualdade. Aqui caberia indagar de qual igualdade se está falando.

Diante das análises apresentadas ao longo desta seção seria possível dizer que os atributos de gênero teriam relação direta com a escolha profissional, na medida em que o ser e fazer de homens e mulheres estaria atrelado aos comportamentos legitimados pela sociedade. Em se tratando da profissão, há uma diversidade de estereótipos que asseguram à mulher um

lugar desfavorecido no mercado de trabalho. Mas, o que acontece quando os estereótipos de gênero são desafiados? Quando a mulher resolve escolher a sua profissão, desconsiderando os atributos femininos? Abordaremos isto no tópico seguinte.

2.3 AS INTERFACES DO GÊNERO NA ESCOLHA PROFISSIONAL

Foi discutido anteriormente que as relações sociais entre mulheres e homens são definidas a partir da divisão sexual do trabalho, que estabelece a separação de tarefas e funções atribuídas aos dois sexos de forma diferenciada e hierárquica, e atribui maior valor e reconhecimento social às atividades desenvolvidas pelos homens. A partir disto, seria possível argumentar que as pessoas usam traços de gênero estereotipados para a autodescrição e, além disso, que os homens e mulheres atribuem-se características instrumentais e expressivas (Bem, 1974; Eagly, Wood & Diekman, 2000). Os estereótipos seriam parte das expectativas que a sociedade define para os homens e as mulheres.

Nas sociedades, as questões de gênero, quase que invariavelmente, permearam as trajetórias humanas em relação ao atributo de papéis masculinos ou femininos. Na sua origem, tais determinações de “coisas de homem” ou “coisas de mulher” foram sedimentadas ao longo do tempo mediante circunstâncias históricas, sociais e culturais, as quais perpassam as relações de gênero entre os sujeitos em cada contexto histórico e as peculiaridades próprias de cada sociedade.

Ao longo das últimas décadas tem havido um aumento significativo do número de mulheres que entram no campo tradicionalmente dominado por homens. As mulheres enfrentam desafios diferentes e lhes são exigidas diferentes habilidades para serem bem-sucedidas no local de trabalho, mais do que suas contrapartes masculinas. As causas e o

impacto dessas diferenças variam dependendo do tamanho da organização, nível de gestão e funções necessárias para o trabalho (Powell & Graves, 2003).

De acordo com Lombardi et al (2009) e Locatelli, Brunetta, Oliveira e Piccinini (2013) nas carreiras militares, a entrada das mulheres nas forças policiais, por exemplo, se deu, em grande parte, em decorrência da necessidade de certas habilidades que eram tradicionalmente consideradas femininas, uma vez que surgiram, nas últimas décadas, novas concepções acerca de segurança pública, que exigiam tipos de trabalho supostamente mais adequados às mulheres. Contudo, são encontradas hoje restrições legais e informais no tratamento dispensado às mulheres, como, por exemplo, a determinação de um percentual máximo para a participação feminina em seus efetivos, como aponta Calazans (2004).

Por outro lado, Diogo e Coutinho (2013) apontam o crescimento do segmento das empresas de segurança privada, que desponta como uma alternativa para atender às demandas de segurança pública ocasionadas pelo cenário de violência e instabilidade na sociedade. As autoras investigaram a gradual feminilização dessa profissão e a persistência das desigualdades entre homens e mulheres na condição de vigilantes, e chegaram à conclusão que as mulheres ainda ocupam o lugar de coadjuvantes e são designadas para as tarefas consideradas menos complexas e compatíveis com as limitações da sua condição de gênero, como, por exemplo, aquelas em que se exige uma postura “viril”, mais compatível com as características identificadas, socialmente, como masculinas.

Por sua vez, no campo da aviação, historicamente reservado aos homens, observa-se que as mulheres iniciam sua inserção nesse espaço como pilotos, e que aprender a voar pode significar competição e mudança de paradigmas. A tímida presença da mulher na carreira de aeronauta provoca reflexões a respeito do gênero nas áreas de tecnologia de ponta. (Fay & Oliveira, 2010).

Ao longo do processo histórico verifica-se que fatores econômicos, sociais e culturais contribuíram para a permanência de comportamentos que tendem a afastar as mulheres desse processo de formação técnico-científica. Em estudo sobre a identidade de mulheres aviadoras da Força Aérea Brasileira, Santos e Rocha–Coutinho (2010) constataram que mesmo com o significativo crescimento das conquistas dessas mulheres nesse campo de trabalho, a divisão sexual do trabalho ainda se estabelece como norteadora para as diferenças entre o fazer do homem e da mulher.

Há autores (Hyde, 2005; Locker, Matins, & Baker, 2012; Petersen & Hyde, 2010), no entanto, que defendem haver mais similaridades que diferenças entre os sexos. Argumentam não haver consenso entre as teorias das diferenças de atributos entre gêneros e sugerem que as variações entre os atributos masculinos e femininos são menores que o esperado e seriam decorrentes do processo de socialização. Em resumo, embora se reconheça haver diferenças biológicas e cognitivas, as variáveis situacionais e culturais parecem exercer um papel importante nesse processo, contribuindo para a presença equilibrada ou não de atributos masculinos e femininos em cada pessoa. A respeito disto, um estudo investigou se os componentes de uma equipe do sistema correcional de segurança máxima, composta por homens e mulheres, teriam percepções e atitudes diferenciadas no ambiente de trabalho. Os resultados indicaram que as mulheres e os homens eram mais semelhantes do que diferentes em suas percepções de trabalho e atitudes. Do mesmo modo, as diferenças de gênero ou incapacidades únicas para lidar com o trabalho correcional por mulheres não foram observadas (Lambert et al, 2007). Em realidade, o oposto é que foi encontrado. As únicas diferenças que surgiram apontam que as mulheres percebem o ambiente ocupacional como menos perigoso e também estão mais satisfeitas com o seu trabalho.

De acordo com Lampousaki (2010), a segregação do mercado de trabalho grego é particularmente intensa no caso de ocupações que são tradicionalmente dominadas por

homens e que requerem habilidades e características tradicionalmente atribuídas a homens, como os empreiteiros de construção, pilotos, encanadores ou eletricitistas, oficiais de forças armadas ou motoristas de táxi. Enquanto isso, as ocupações principalmente associadas aos serviços e cuidados pessoais são atribuídas às mulheres, bem como as ocupações ligadas à divisão tradicional de papéis dentro da família – por exemplo, educadores de infância, enfermeiros e cabeleireiros.

Terrell, Manyak e Wasswa (2010) pesquisaram se havia diferença significativa entre a forma como homens e mulheres gerenciam conflitos nas organizações. Essa diferença é uma das principais razões citadas para negar às mulheres a oportunidade de ascender ao topo nas organizações em Uganda. O que os resultados apontam é que não há diferenças estatisticamente significativas entre os sexos no uso dos estilos de gestão de conflitos quando eles estão relacionados a seus subordinados, colegas ou supervisores.

Em outro estudo, desenvolvido pelos pesquisadores Belo, Souza e Camino (2008), foi solicitado aos participantes (178 homens e 122 mulheres) que identificassem profissões/atividades consideradas socialmente como mais adequadas para homens e para mulheres, e se posicionassem sobre esta questão. Os resultados demonstraram a existência de uma segmentação entre os perfis profissionais de homens e mulheres. A profissão/ atividade “vistas como femininas” que obteve maior frequência de respostas (63%) foi a de empregada doméstica. Outras atividades associadas à mulher foram babá, lavadeira, serviços gerais, camareira, copeira, governanta e dama de companhia. No âmbito das profissões/atividades “vistas como masculinas”, a maioria dos respondentes (54%) apontou as profissões de pedreiro, pintor, encanador e mestre de obras.

Por outro lado, estudos recentes apontam que as mulheres têm adentrado o reduto das profissões masculinas, sobretudo das ciências e tecnologias, embora enfrentem barreiras no desenvolvimento da carreira (Lima, 2013; Olinto, 2011; Saavedra et al., 2011; Saavedra,

Taveira & Silva, 2010). Dois elementos são de fundamental importância para a compreensão das assimetrias de gênero no domínio das ciências, tecnologia, engenharias e matemáticas: a segregação horizontal e a segregação vertical. Na primeira, a mulher é levada a fazer escolhas profissionais a partir do que avalia apropriado, em função das suas aptidões, desenvolvidas por influência da família e da escola.

A segregação vertical, por sua vez, é um mecanismo social de maior complexidade e tem como principal característica a “invisibilidade”, ou seja, leva a mulher a manter-se em posições subordinadas e não avançar na carreira. Assim, a segregação horizontal leva a mulher a escolher “profissões femininas” consideradas socialmente mais adequadas aos “atributos” femininos. A segregação vertical as mantém nesta condição de desvalorização social. Os mecanismos sutis da segregação vertical são responsáveis pelos processos ocorridos no ambiente do trabalho que favorecem o crescimento da carreira dos homens, expressos, por exemplo, nas desigualdades salariais, mesmo que ambos exerçam as mesmas atividades e possuam o mesmo nível de qualificação. Isto ocorre, sobretudo, nas carreiras de níveis ocupacionais mais altos, os chamados “teto de vidro” (Olinto, 2011).

Vários são os indícios, portanto, de haver mecanismos sutis que se estabelecem no ambiente cultural e social, servindo de barreiras para as mulheres, repercutindo na escolha profissional. Muitos destes mecanismos não seriam percebidos ou conscientizados pelas próprias mulheres. Trata-se de comportamentos culturalmente enraizados e internalizados por aqueles que estão atuando no diversos campos de trabalho, o que significa que as próprias mulheres podem estar contribuindo para a sua perpetuação, na medida em que limitam as suas aspirações e realizações, e, conseqüentemente, não exploram outras possibilidades de carreira, principalmente aquelas consideradas terreno dos homens.

Face à relevância que tem a realização profissional no desenvolvimento das pessoas, é importante analisar que fatores contribuem para a escolha profissional/ocupacional das

mulheres, diferenciados dos vieses sexistas. Um desses fatores, abordado nesta tese, corresponde aos aspectos psicológicos do gênero, aqui identificados como um dos que mais significativamente participam na exploração e definição de projetos vocacionais e interesses profissionais, conforme abordado no capítulo seguinte.

Nesta seção destacou-se a situação da mulher na força de trabalho e argumentou-se que a despeito do modo de produção dominante ou do nível de desenvolvimento da sociedade, há elementos comuns a todas elas no que se refere à estratificação por sexo e “invisibilidade” de determinadas tarefas realizadas predominantemente por mulheres (tais como o trabalho doméstico). Assim, é no exame das formas de inserção de homens e mulheres na força de trabalho que a discriminação da mulher se faz mais evidente, e nenhuma tentativa de explicar essa situação poderá ser feita sem que se conheçam suas interfaces. Apresentar-se-á esta discussão no capítulo que se segue.

3 GÊNERO, AUTOCONCEITO E PSICOLOGIA DO TRABALHO

A discussão sobre gênero na psicologia desenvolveu-se sob uma ótica feminista crítica, e aos poucos foi se distanciando, teoricamente, do domínio de investigação intitulado de estudo das mulheres, que de acordo com Nogueira (2001, p. 54) era “perfeitamente integrada ao espírito tradicional da perspectiva dominante em psicologia, sugeria mesmo a não politização da investigação, à luz dos princípios positivistas da objetividade, neutralidade e impessoalidade”. Amâncio (2001) aponta que a publicação de uma série de estudos na década de 1960, que se opunham aos estereótipos sociais, caracterizou a emergente corrente da psicologia das mulheres nos Estados Unidos. A sua inserção, contudo, foi mais significativa nas psicologias clínica e de personalidade do que na psicologia social. Também de acordo com Amâncio, os primórdios da categoria gênero ocorreram na década de 1970, a partir das pesquisas referentes aos atributos considerados masculinos e femininos, na perspectiva do determinismo biológico.

Nesta parte do estudo serão apresentadas as discussões teóricas pertinentes à articulação entre gênero, escolha profissional e autoconceito, na perspectiva das interfaces com a psicologia do gênero e a psicologia do trabalho, ancoradas na teoria do self.

3.1 CONFIGURAÇÕES DE GÊNERO NA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA

Para se compreender a noção de gênero na perspectiva da psicologia apontamos duas importantes teorias que contribuíram de forma significativa no desenvolvimento dessa temática. Ambas refletem a revolução cognitiva na psicologia nas últimas décadas. A primeira delas, a teoria do papel social de Eagly (1999), indica que as diferenças sexuais são resultantes dos papéis sociais apropriados pela pessoa ao longo do seu desenvolvimento. A segunda, a teoria do esquema de gênero de Bem (1974), afirma que um esquema de gênero é a

estrutura de uma pessoa, os conhecimentos gerais sobre o gênero, a informação é processada e organizada com base nas associações ligadas ao gênero. Deste modo, as crianças gradualmente formam um esquema de gênero que se refere à rede das associações do gênero na sua cultura. “Esquema” geralmente se refere a uma estrutura cognitiva, desenvolvida a partir de aprendizagem prévia, usado para a filtragem e interpretação de novas informações. Vários estudos aplicam as abordagens de Bem e Eagly para a compreensão do desenvolvimento de estereótipos de gênero (Fernandéz & Coello, 2010; Hupfer & Detlor, 2009). Para Augoustinos e Walker (2007), o esquema é uma estrutura mental que organiza e simplifica o nosso conhecimento do mundo que nos rodeia.

No contexto da psicologia social, por sua vez, o construcionismo social pode ser considerado um núcleo pós-modernista que compreende o masculino e o feminino como construções sociais. Além disso, o construcionismo social permitiu a renovação de conceitos centrais para a psicologia social, uma vez que agrega as contribuições das teorias feministas e valoriza os aspectos referentes ao gênero na constituição do sujeito (Amâncio, 2003).

No Brasil, a psicologia social teve o importante papel de incorporar os estudos de gênero à psicologia brasileira. Desde a década de 1970, os estudos sobre as diferenças sexuais, a mulher e o gênero ganharam visibilidade por parte das psicólogas sociais atuantes nas principais instituições brasileiras com tradição de pesquisa – Universidade de São Paulo (USP); Pontifícia Universidade Católica (PUC) e Fundação Carlos Chagas – mediante publicações das revistas *Cadernos de Pesquisas da Fundação Carlos Chagas*, e, posteriormente, a revista da Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO). Outras instituições científicas da psicologia também incorporaram os estudos de gênero nas suas agendas de pesquisa, como, por exemplo, a Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação (ANPEPP) e a Sociedade Brasileira de Psicologia (SBP). Conforme aponta

Nuemberg (2008), as questões feministas sobre mulher e gênero ganharam maior espaço e constituíram-se como importante categoria de análise científica no campo da psicologia.

As questões de gênero, portanto, não são de interesse exclusivo dos movimentos feministas e das mulheres com eles identificadas, ao contrário, perpassam o cotidiano de todas as mulheres e reverberam no ser e fazer de cada sujeito. Alguns pontos são significativos para a compreensão de como o gênero é construído socialmente. São eles: (1) há uma série de teorias, por vezes contraditórias, que tentam explicar gênero e comportamentos de gênero; (2) os comportamentos de gênero têm sido vistos como respostas/reações ao poder e autoridade em coisas como o capitalismo, o patriarcado, as famílias, adulto/criança, relações, local de trabalho, grupos e instituições, como escolas; (3) as mensagens da mídia, textos, história, cultura popular e as estruturas sociais são acreditados para ter uma poderosa influência na construção de gênero; (4) a construção de gênero tem sido vista como tendo lugar mediante o “discurso”; e (5) locais públicos, como escolas, são locais importantes de construção de gênero/produção, reprodução. Estes pontos estão todos interligados e não podem ser discutidos em profundidade sem sobreposição um ao outro.

Ideais culturais sobre homens, mulheres, meninas e meninos são criados e mantidos mediante mensagens explícitas da mídia e mensagens intrínsecas em todos os lugares (Fávero, 2008). Mensagens são incorporadas e afetam todas as áreas de produção, a força de trabalho, o mercado e a sociedade.

A difusão das lutas feministas contribuiu para o aumento dos estudos relacionados aos estereótipos e preconceitos sociais, sobretudo junto à psicologia social norte-americana, que enfatiza a aprendizagem social dos papéis sexuais como diretriz explicativa do comportamento de homens e mulheres. As análises resultantes dos estudos de gênero na psicologia social na Europa e Estados Unidos nas décadas de 1980 e 1990 circulavam entre a abordagem sociobehaviorista e os referenciais cognitivos interacionistas (Amâncio, 2003;

Nogueira, 2001). No final da década de 1990, a teoria das representações sociais relacionada às análises de gênero ganha destaque, na medida em que permite compreender a assimetria que constitui as relações sociais desiguais entre homens e mulheres.

No âmbito da psicologia organizacional e do trabalho as questões de pesquisa estão, basicamente, voltadas para o indivíduo e trabalho nos processos micro-organizacionais, que se referem à interação entre o meio ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais, habilidades do trabalhador, necessidades, cultura, clima, competências, dentre outros. É constituída como uma disciplina que busca descrever e explicar fenômenos e processos psicológicos na atividade de trabalho a partir das condições estabelecidas pelo meio técnico e social. Portanto, é considerada uma área de especialização dentro da ciência psicológica que tem como objeto central a categoria trabalho. É mediante a análise das exigências da atividade que se possibilita ao profissional da psicologia elencar o conjunto de variáveis que influenciam o desencadeamento de consequências, expressas nos indicadores de produção, desempenho e saúde (Cruz, 2005).

As constantes mudanças no perfil da força de trabalho, principalmente a inserção da mulher no mercado de trabalho e na gerência de negócios, têm desafiado os estudiosos a investigarem sobre a nova configuração das relações de gênero nos ambientes de trabalho (Raynor, 2007; Rocha-Coutinho & Coutinho, 2011; Stoker, Van der Velde & Lammers, 2012). Do mesmo modo, há autores que defendem a necessidade de desnaturalizar as categorias monolíticas homem e mulher, argumentando que, na prática, elas cumprem um papel importante na sustentação de crenças essencialistas dos atributos de homens e mulheres, desconsiderando que são imagens de gênero, construídas socialmente e fortemente presentes no mundo do trabalho (Guimarães, 2004).

Independentemente das razões, homens e mulheres certamente são diferentes, e se essas diferenças são esclarecidas dentro de uma cultura particular, essas mesmas diferenças

tornam-se cada vez mais marcantes entre as culturas. As diferentes formas que os dois sexos são tratados nas variadas culturas tornam o trabalho um desafio para os membros de ambos os sexos, mas especialmente para as mulheres, que, em muitas culturas, assumem uma posição subordinada no trabalho.

No contexto do trabalho, a discussão sobre gênero tem adquirido relevância crescente, sobretudo quando se trata da gestão eficiente das carreiras (Sealy & Singh, 2010). Estudos sobre perfis de gênero dos trabalhadores e gestores são apontados pela literatura como fundamentais para a melhor compreensão e gestão dos processos humanos nas organizações, uma vez que o perfil de gestão e trabalhadores de modo geral precisa acompanhar as demandas do mercado globalizado (Burnett, Gilbert, Phau, & Haar, 2010; Manyak & Katono, 2010; Roth, Buster, & Barnes-Farrell, 2010; Sealy & Singh, 2010). Neste aspecto, os estudos sobre a condição de gênero no trabalho favorecem a compreensão dos estilos pessoais e atributos específicos assumidos pelos trabalhadores de ambos os sexos em suas funções profissionais (Burnett et al, 2010). As diferenças de gênero seriam atribuídas à forte influência dos valores nos atributos pessoais (Giavoni & Tamayo 2000, 2003; Hofested, 1980; Roth, Roth et al., 2010).

A suposição é que educação e experiência de grupo social influenciam a formação de um padrão cultural atrelado a atributos de gênero, e que a masculinidade seria definida como uma dimensão cultural que avalia o grau de assertividade e a tendência à individualidade, enquanto a feminilidade expressaria um traço cultural de cuidado e preocupação com a coletividade. Por influência da cultura, homens tenderiam a assumir mais atributos de agressividade, competitividade, ao passo que as mulheres adotariam mais facilmente atitudes e comportamentos de sociabilidade, gentileza e amabilidade, pela valorização cultural da sensibilidade e do cuidado com a família e o lar (Roth et al., 2010).

Tais análises poderiam gerar questões como: 1. Por que usar as palavras “masculino” e “feminino” quando se refere a comportamentos e características, tanto quanto inferir que alguns são normais para um determinado sexo? 2. Por que não apenas chamá-los de comportamentos e características? Isto, certamente, nos diria que as qualidades de liderança não são “masculino” ou comportamentos masculinos, assim como qualidades afetivas não são “feminino” ou do comportamento feminino. Outra questão importante, para não dizer problemática, faz referência ao fato de o conceito de gênero ter introduzido uma gama de vocabulários influentes e depreciativos que são reforçados pelo uso de crenças popularizadas nos vários canais de mídia.

Um dos aspectos explorados nesta tese é como a mulher trabalhadora se percebe no exercício das atividades “masculinas”. Do nosso ponto de vista, a incorporação do autoconceito na investigação de profissões e ocupações masculinas exercidas por mulheres poderia vir a esclarecer melhor a importância do gênero no autoconhecimento do indivíduo e ampliar o rol de informações que, possivelmente, são acessadas no processo de escolha profissional, para além do apelo a atributos. Tratar-se-á a seguir do autoconceito, suas dimensões e sua relação com o papel profissional.

3.2 AS DIMENSÕES DO AUTOCONCEITO

O autoconceito tem início na infância e desenvolve-se ao longo da vida. Antes de formar um autoconceito, é preciso que a criança desenvolva um senso de si mesma como agente, para depois atribuir a si determinadas características ou atributos. Essa aquisição do senso de si mesma pela criança ocorre a partir das suas interações com outras pessoas, tomando por base o julgamento dos outros a seu respeito e o seu desempenho em relação aos demais, como também depende do seu desenvolvimento cognitivo. Quanto mais formal for o

pensamento, mais elaborado poderá tornar o autoconceito (Teixeira & Giacomoni, 2002). À medida que a criança se sofisticava cognitivamente, seu autoconceito passa a ter atributos psicológicos abstratos e sua complexidade tende a aumentar com a idade em razão do número de papéis desempenhados (Hattie, 2003).

O autoconceito passa por modificações ao longo de toda a vida, em que mais aspectos vão sendo considerados quando o sujeito se descreve ou avalia. Neste sentido, comportamentos de gênero tendem a variar de acordo com o contexto. Há flexibilidade, portanto, não só no desenvolvimento do autoconceito, mas também na sua manutenção. Assim, o autoconceito não pode ser entendido como uma forma rígida de ser ou uma forma passiva de “osmose” (Yelland, 1998 p.7), antes, um sistema dinâmico de crenças e atitudes que dão significados à própria existência.

O autoconceito foi definido por James (1890/1999) como o conjunto de tudo o que o indivíduo pode chamar de seu, não só seu corpo e capacidades físicas, mas também seus pertences, seus amigos, parentes e seu trabalho. Desde aquela época esse autor já chamava atenção para as múltiplas facetas do autoconceito e distinguia três dimensões no self: material, social e espiritual.

O Self-social de um homem é o reconhecimento que ele recebe de seus companheiros. Nós não somos apenas animais gregários, gostamos de estar à vista de nossos companheiros. Propriamente falando, um homem tem muitos “eus” sociais, uma vez que há indivíduos que o reconhecem e levam uma imagem dele em sua mente. Ferir qualquer uma destas imagens é como ser ferido. Assim, é possível dizer que o homem tem tantos “eus” sociais diferentes quantos grupos distintos de pessoas sobre cuja opinião ele se importa.

Essa concepção inspirou os estudiosos do autoconceito, que, atualmente, identificam cinco dimensões e subdimensões do self definidas como: (1) self material (self somático e self possessivo); (2) self social (preocupações e atitudes sociais e referência ao sexo); (3) self

peçoal (imagem e identidade do self); (4) self adaptativo (valor e atividade do self); (5) self e não self (referência aos outros e opinião dos outros sobre si). Essas dimensões e subdimensões são consideradas como fundamentais para o autoconceito (Novaes, 1985).

A abordagem do modelo integrado de L'Ecuyer (1978), por exemplo, se propõe a elaborar um modelo único que engloba os principais elementos das demais abordagens. De maneira geral, esse autor mantém as cinco dimensões do self citadas anteriormente e amplia o seu escopo subdividindo-as em categorias. Deste modo, o self somático subdivide-se em duas categorias: trato e aparência física e condição física. O self possessivo subdivide-se em posse de objetos e posse de pessoas. O self pessoal contempla a imagem do self (diversos aspectos da experiência do self, tais como aspirações, ideais, vontades, desejos etc.) e a identidade do self (papel e status, consistência, ideologia e identidade abstrata). O self adaptativo apresenta as seguintes categorias: valor do self (competência e valor pessoal) e atividade do self (autonomia, ambivalência, dependência e estilo de vida). O self social é composto pelas categorias: preocupações e atitudes sociais (receptividade, dominação e altruísmo) e referência ao sexo (referência simples – opiniões sobre diferentes questões sexuais – e atração e experiências sexuais). Por último, a estrutura do self e não self é desdobrada em duas categorias: referência aos outros e opinião dos outros sobre si. Esta configuração do autoconceito possibilita a comparação entre grupos de diferentes faixas etárias, sexo, ocupação, além de possibilitar uma análise evolutiva desse construto.

Outras perspectivas de entendimento do autoconceito o apresentam como um processo psicológico de autoavaliação que reúne um “conjunto de percepções, sentimentos, traços, valores e crenças que o indivíduo reconhece como fazendo parte dele mesmo” (Tamayo, 1981, p. 88). Esta autoavaliação possui três dimensões: cognitiva (crenças sobre si), afetiva (avaliação pessoal) e comportamental (rejeição ou aceitação de si próprio). É uma construção teórica que o indivíduo realiza sobre si a respeito da influência que a sua imagem exerce sobre

os outros e do julgamento dos demais sobre ele (Harter, 1996). É um processo psicológico que tem seu conteúdo e sua dinâmica influenciados socialmente e que, apesar de não ser unicamente uma simples reprodução da forma como o indivíduo é percebido pelos outros, é construído fundamentalmente a partir das percepções e representações sociais em relação aos outros significativos (Hattie, 1992; Marsh & Hattie, 1996).

Esteban (1995) argumenta que o autoconceito é uma estrutura multidimensional composta por estruturas fundamentais que delimitam grandes dimensões do conceito de si – as subestruturas –, que, por sua vez, dividem-se em categorias. O autor considera o autoconceito como uma organização interna de atitudes que tem três aspectos básicos: cognitivo, avaliativo e comportamental. Segundo Esteban (1995) e Serra (1986), o aspecto avaliativo ou afetivo do autoconceito é a autoestima, que está ligada a aspectos de avaliação das capacidades e ações. O componente comportamental está ligado à tendência a adotar comportamentos de aceitação/rejeição. Assim, o autoconceito apresenta-se como uma estrutura hierárquica, organizada, multifacetada, que evolui e também é passível de ser avaliada. Do mesmo modo, há autores que definem o autoconceito como a percepção que o indivíduo faz de si próprio como ser físico, social e espiritual ou moral (Bruges, 2006; Gecas, 1982; Hattie, 1992; Marsh & Hattie, 1996). Por sua vez, Alcântara (1997) apresenta o autoconceito como a opinião que o indivíduo tem da própria personalidade e define o seu aspecto cognitivo como autoimagem.

Em resumo, o autoconceito é um processo psicológico que tem seu conteúdo e sua dinâmica determinados socialmente e que, apesar de não ser unicamente uma simples reprodução da forma como o indivíduo é percebido pelos outros, é construído fundamentalmente a partir das percepções e representações sociais em relação aos outros significativos (Tamayo, 1985). Trata-se de uma estrutura cognitiva que organiza as experiências passadas do indivíduo, reais ou imaginárias, controla o processo de informação

relacionado consigo mesmo e exerce função de autorregulação. Também pode ser definido como uma organização hierárquica linear e multidimensional, composta por diferentes componentes como o self somático, self pessoal, self social e self ético-moral, que se estruturam de maneira hierárquica, coerentes e integrados entre si (Tamayo, 1993).

A revisão de literatura apresentada por Maitino et al. (2009) enfatiza a importância de incorporar ao autoconceito uma concepção multidimensional, pois muito pouco se sabe sobre vários domínios de autoconceito, sobretudo em relação ao sexo. Esta autora defende que a realização de meta-análise que empregue a validade de construto multidimensional poderá destacar a necessidade de estudos mais multidimensionais sobre as diferenças de gênero, bem como distinguir os perfis de autoconceito para diferentes grupos de indivíduos.

No entanto, é possível dizer que o self é a avaliação de tudo o que nós escolhemos para interpretar como “eu” de forma multidimensional, ou seja, há uma variedade de componentes na formação do autoconceito que não envolve apenas os aspectos do corpo físico, mas o acadêmico, o social, o pessoal, que perpassam pela percepção de si mesmo na condição de gênero. O gênero é uma construção social referente a características culturais atribuídas a cada sexo. Durante o processo de socialização, as pessoas internalizam características masculinas e/ou femininas que são expressadas pelo pensamento e comportamento nas relações sociais. Neste aspecto, pode-se dizer que a formação da identidade de gênero é influenciada pelos estereótipos de gênero adquiridos desde o início da infância, e são importantes mecanismos cognitivos que orientam a percepção de si mesmo a partir de atributos masculinos e femininos.

Para alguns autores isso ocorre porque o autoconceito, como estrutura cognitiva, está relacionado aos autoesquemas (Markus & Kunda, 1986; Markus & Nurius, 1986; Markus & Wurf, 1987; Showers, Abramson, & Hogan, 1998), definidos como autodescritores que organizam as experiências e as interações sociais de cada um dos gêneros (Markus, Crane,

Bernstein, & Siladi, 1982). Os autoesquemas de gênero fazem parte do autoconceito geral e são ativados na presença de estímulos relacionados ao gênero, fazendo destacar a identidade social masculina e feminina (Franzoi & Shields, 1984; Josephs, Markus, & Tafarodi, 1992; Marsh, 1989; Marsh, Craven, & Debus, 1991; Tobim et al., 2010). Na teoria do autoesquema (Markus, 1977) os esquemas de gênero são partes constitutivas do autoconceito, estando relacionados aos conceitos de masculinidade e feminilidade.

O autoconceito é composto, dentre outros aspectos, por um conjunto de autoesquemas relacionados ao gênero. Estes autoesquemas seriam estruturas centrais, vinculadas à identidade dos indivíduos, compreendendo generalizações cognitivas sobre si e derivadas de experiências passadas. Uma vez desenvolvido um esquema de nós mesmos, há uma tendência forte para que os esquemas sejam mantidos por um viés no qual estamos acostumados a agir, um viés em que lembramos e um viés que estamos dispostos a aceitar como verdade.

O autoesquema atrelado ao autoconceito explicaria as relações não lineares entre sexo e gênero, em que homens poderiam assumir também esquemas femininos, e mulheres, esquemas masculinos. O processo de socialização, a cultura, as características pessoais e o contexto situacional explicariam a adesão aos autoesquemas, sendo responsável por composições híbridas de gênero (Gondim, Amparo Sobrinho, Santana, Santos & Saveia, 2013). Assim, o fato dos indivíduos terem esquemas específicos ao masculino/feminino não os excluem do conhecimento mútuo relativo à feminilidade e à masculinidade. Entretanto, esses conhecimentos podem não ser relevantes em suas autodescrições. Do mesmo modo, é possível encontrar indivíduos sem esquema em relação ao gênero e/ou portadores dos dois esquemas. Os esquemas permitem explorar como se forma e como é representado mentalmente o gênero. Quando estimulados, os autoesquemas relacionados com o gênero tendem a se agrupar, formando unidades de funcionamento específicas – os esquemas de

gênero. Deste modo, os esquemas de gênero são acionados quando recebem estímulos relacionados ao gênero, sejam eles masculinos ou femininos.

3.3 AUTOCONCEITO DE GÊNERO E A ESCOLHA PROFISSIONAL

Tem sido defendida a existência de uma imagem do eu voltada para o âmbito profissional e do trabalho. Esta imagem é definida como autoconceito profissional e influencia, segundo os teóricos da área, os comportamentos do indivíduo no ambiente organizacional (Costa, 1996, 2002; Souza & Puente-Palácios, 2007; Tamayo & Souza, 2001; Tamayo, 2002).

A esse respeito ressalta-se que não foram identificados na literatura, até então, estudos que aprofundam sobre o autoconceito na perspectiva das relações de trabalho. Isto nos impulsiona a manter uma estrutura semelhante à compreensão do autoconceito geral, que envolve múltiplas dimensões e diferentes percepções que o indivíduo tem sobre si mesmo em relação ao contexto profissional, aqui definida como a forma que o indivíduo se percebe no contexto de trabalho em relação às estruturas do self material, self pessoal, self adaptativo, self social e self e não self (Costa, 2002). O autoconceito profissional emerge do eu pessoal e decorre, portanto, da sua interação com o meio, tendo em conta a experiência de cada indivíduo. Nessa perspectiva, compreende-se que o autoconceito modifica-se ao longo da vida, é multidimensional e revela se o indivíduo está ou não satisfeito consigo mesmo. A percepção da realização pessoal irá influenciar as suas relações com os outros nas organizações as quais se inserem escola, família, trabalho etc.

Desse modo, parte-se do pressuposto que o autoconceito de gênero influencia, de forma contínua, a percepção geral do mundo, e isto se reflete no âmbito da escolha profissional/ocupacional em modos enviesados e estereotipados de conceber o que é

profissionalmente apropriado a cada um dos sexos, contribuindo para que as mulheres fiquem remetidas, no mercado de trabalho, à repetição do que têm sido as suas tarefas no espaço definido socialmente como “feminino”. Assim, acredita-se que o nível de autoconceito que as mulheres apresentam poderá influenciar o seu desempenho no contexto do trabalho.

A fraca representatividade das mulheres em atividades tradicionalmente masculinas, tais como as engenharias, matemática, ciência e tecnologias, conforme apontam estudos anteriores (Bruschini, Ricoldi & Mercado, 2008; Olinto, 2010; Saavedra et al, 2011), estaria, então, diretamente relacionada ao autoconceito de gênero destas mulheres, que não teriam incorporadas em si mesmas as crenças de segregação dos sexos estabelecidas a partir dos atributos de gênero. Isto lhes permitiria a liberdade de escolha no âmbito das diversas profissões e/ou ocupações, e, ainda, superar outros obstáculos relacionados à cor/raça e à classe social.

Certamente, a escolha da profissão e/ou ocupação é um elemento importante para a discussão de gênero, na medida em que se configura como um produto dos mecanismos de socialização que ocorre entre os atores e o contexto social. De fato, as diferenças de gênero têm sido aos poucos superadas e, desta forma, as mulheres ocupam posições que, tradicionalmente, eram exercidas pelos homens. Papéis tradicionais de gênero, em que os homens masculinos dominam suas mais subservientes mulheres femininas, estão, cada vez mais, distantes dos dias atuais. Não obstante, muito embora o mercado de trabalho se transforme, cada vez mais, em um ambiente heterogêneo, a discussão apresentada ao longo desta tese argumenta que ainda há um desequilíbrio entre homens e mulheres em matéria de compensação para a produção de um trabalho semelhante. As mulheres enfrentam outros desafios que exigem diferentes habilidades para serem bem-sucedidas no local de trabalho, mais do que suas contrapartes masculinas. As causas e o impacto dessas diferenças variam de acordo com o tamanho da organização, o nível de gestão e as funções.

Diante do cenário apresentado, parte-se do pressuposto que o autoconceito de gênero reverbera, de forma contínua, na percepção geral do mundo, e isto repercute na escolha profissional/ocupacional em modos enviesados e estereotipados de conceber o que é profissionalmente apropriado a cada um dos sexos. Isso tem contribuído para que as mulheres fiquem remetidas, no mercado de trabalho, à repetição do que têm sido as suas tarefas no espaço definido socialmente como “feminino”, ainda que estejam desenvolvendo atividades consideradas masculinas.

Ao longo da parte teórica desta tese, foram analisadas as desigualdades de gênero no mundo do trabalho, o autoconceito, as múltiplas barreiras invisíveis que sustentam as desigualdades entre homens e mulheres e o seu reflexo no mundo do trabalho. A questão da igualdade de gênero cruzada com o mundo do trabalho é tão complexa quanto atual, pois é um caminho ainda em construção. Mesmo com o aumento de mulheres no mercado de trabalho, persistem as dificuldades na sua entrada ou reentrada, no sucesso e ascensão profissional, havendo inúmeros exemplos de segregação vertical e horizontal.

Ao levar em conta esse cenário, entram em cena as protagonistas desta investigação, que oferecem as suas vozes a fim de permitir uma maior compreensão sobre o autoconceito de mulheres que exercem atividades tradicionalmente masculinas. A legitimidade de suas falas poderá identificar se os atributos de gênero associados a estas profissões e/ou ocupações estão em acordo com a percepção de gênero e as razões que as levaram a escolher tais profissões.

A apresentação teórica que se encerra aqui fundamenta a parte empírica deste estudo que a seguir será apresentado. Desse modo, seguem-se os esclarecimentos sobre os caminhos metodológicos definidos para a investigação, a inserção no campo de pesquisa, sua contextualização, os participantes e a coleta dos dados. Posteriormente serão apresentados os resultados e a discussão sobre os principais achados.

4 DEMARCAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO E MÉTODO DE PESQUISA

Três construtos constituem o eixo central da investigação: gênero, autoconceito e escolha profissional. O autoconceito foi definido no capítulo teórico como um conjunto de atitudes e crenças que um indivíduo tem a respeito de si mesmo, que são produzidas na interação social.

Os termos “sexo”, “gênero” e “papéis de gênero” são diferenciados nas ciências sociais. Sexo refere-se a características biológicas, enquanto gênero diz respeito aos comportamentos socialmente aprendidos e expectativas associadas com o sexo fisiológico. Como os demais, os papéis de gênero são aprendidos a partir do comportamento esperado socialmente e podem variar de acordo com a situação. Muito do autoconceito das pessoas reflete as suas expectativas de gênero que repercutem no processo de socialização de ambos os sexos. Assim, o macho seria visto como autônomo e reflexivo, e mais voltado para si mesmo que para os outros. As mulheres, por exemplo, assumiriam características de filiação interpessoal e harmonia, preocupando-se consigo mesmas e com os outros (Bakan, 1966). Chodorow (1978) e Gilligan (1982) associam a masculinidade à separação e a feminilidade à integração e aos contextos relacionais.

O gênero, portanto, é o resultado de uma construção cultural e social que define formas de representação dos papéis de homens e mulheres na sociedade e tem relação direta com o autoconceito, que se expressa em forma da percepção de si mesmo na condição de gênero. Os papéis de gênero, aqui entendidos como comportamentos socialmente definidos como masculinos e femininos, ofereceriam o contexto da escolha profissional e/ou ocupacional desde a infância, quando as crianças começam a assimilar uma estrutura sobre as profissões mais adequadas a cada sexo pela socialização e normalização social. Efeitos de estereotipia de gênero repercutem na orientação para profissões consideradas socialmente mais apropriadas para cada gênero, em termos de tarefas, papéis e posturas, e podem

influenciar de forma significativa no autoconceito profissional. Estudos recentes indicam que as mulheres tendem a apresentar níveis mais elevados de autoeficácia em domínios tradicionalmente femininos e níveis de autoeficácia menos elevados em ocupações “tradicionalmente” masculinas (Faria et al., 2008; Martins, 2011; Saavedra, 2010).

Autoeficácia diz respeito ao julgamento das pessoas sobre suas próprias capacidades, em domínios específicos, para definir e executar as ações. Nesse sentido, são percepções que se têm de suas próprias capacidades, sendo consideradas como básicas para a motivação humana, para o bem-estar e realização profissional (Bandura, 2004)

Müller (1988) afirma que fazer uma escolha profissional requer um processo de tomada de consciência de si mesmo e envolve a capacidade de desenvolver um projeto de vida, na expectativa de poder cumprir um papel social e ocupacional. Assim, é importante que o sujeito diferencie o seu projeto e identidade pessoal dos desejos dos outros que direta ou indiretamente possam influenciar em sua escolha profissional. Ao mesmo tempo, a escolha deve ser feita levando em conta o conhecimento das condições e oportunidades educativas e de trabalho.

González-Rey (1997) define as configurações subjetivas como unidades integradas que constituiriam a personalidade do sujeito a partir da dinâmica da história de suas experiências de vida que são subjetivadas. Deste modo, a maneira pela qual a mulher percebe a si mesma não diria respeito apenas à forma como ela representa socialmente a sua imagem, mas, também, o modo como é compartilhado pelo grupo. Assim, há diferentes percepções que são compartilhadas, subjetivamente, nas relações sociais do sujeito.

Portanto, se o autoconceito de gênero é formado a partir das atribuições sociais demarcadas pelos atributos definidos como masculinos e femininos, a escolha da profissão e/ou ocupação, por sua vez, ocupa um lugar de grande importância no plano individual, pois envolve a definição de quem ser. Para realizar essa escolha será necessário que a pessoa tenha

um autoconceito acerca de si, conheça as suas aptidões, gostos, interesses, habilidades, valores e sentimentos, a fim de que possa diferenciar seu projeto pessoal de sua identidade profissional, e, ainda, distanciar-se das expectativas e desejos das outras pessoas que o cercam e das demais influências externas, como, por exemplo, a mídia e a escola.

A articulação desses construtos poderá dar pistas importantes para esclarecer se as mulheres que estão inseridas em profissões e/ou ocupações tradicionalmente masculinas identificam-se com as características masculinas atribuídas à profissão, por isso elas teriam escolhido a profissão, ou se os caminhos que as levaram a escolher tais profissões foram circunstanciais e com base nas oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho, considerando as variáveis classe social e cor/raça. A Figura 1 resume essa articulação entre os conceitos na realização da pesquisa.

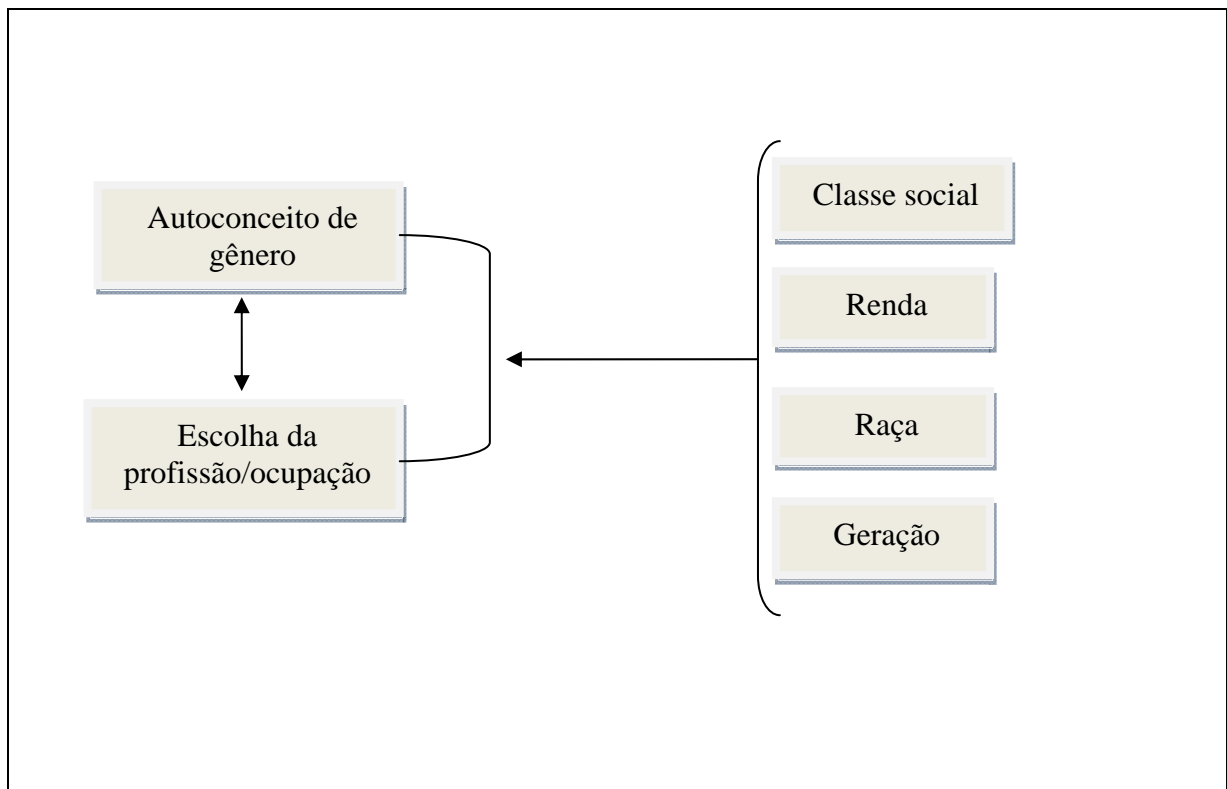


FIGURA 1

Articulação de conceitos para análise da relação entre autoconceito, gênero e escolha profissional

A análise das relações de trabalho na perspectiva das mulheres que estão inseridas nesse contexto de segregação ocupacional por sexo poderá esclarecer sobre as questões de base que contribuem para fortalecer as diferenças de gênero. Do mesmo modo, poderá permitir a associação entre a percepção que as mulheres que trabalham em atividades tradicionalmente masculinas têm de si mesmas, o autoconceito, gênero e escolha profissional.

A partir disso, foram definidas duas perguntas de pesquisa: 1. A escolha profissional e/ou ocupacional das mulheres que atuam em atividades tradicionalmente masculinas está associada ao autoconceito de gênero? 2. A classe social, a renda, a raça e a geração da mulher ajudam na compreensão da relação entre autoconceito de gênero e a escolha da profissão/ocupação considerada masculina?

4.1 OBJETIVO GERAL

O estudo se propõe a analisar as relações entre autoconceito, gênero e escolha da profissão e/ou ocupação.

4.1.1 Objetivos específicos

1. Descrever o autoconceito de mulheres que exercem atividades tradicionalmente masculinas.
2. Caracterizar a escolha profissional de mulheres que exercem profissões e/ou ocupações tradicionalmente masculinas.
3. Descrever as características de gênero em mulheres que atuam em profissões e/ou ocupações tradicionalmente masculinas.
4. Identificar as interfaces da escolha profissional com a condição de gênero, mediadas pela raça, classe social, renda e geração da mulher.

4.2 MÉTODO

Trata-se de uma investigação qualitativa cujo principal objetivo procede à análise do conteúdo das falas de mulheres em profissões/ocupações masculinas, sobre a sua condição em um mundo ainda de hegemonia masculina. A abordagem qualitativa permitiria mergulhar nas experiências e emoções destas mulheres ao considerar sua história particular. Trata-se, portanto, de um estudo descritivo e comparativo, que fez uso de entrevistas em profundidade com mulheres que exercem ocupações e ou profissões tradicionalmente masculinas.

Pesquisas qualitativas estimulam os participantes a pensarem livremente sobre algum tema, objeto ou conceito, fazendo emergir aspectos subjetivos não facilmente explicitados, dando acesso a um universo simbólico a ser interpretado. Neste tipo de investigação, o pretendido é a compreensão dos fenômenos sociais, partindo da perspectiva dos participantes. Nesse caso, espera-se que uma das características desta investigação seja a descrição do nosso objeto de estudo. Esta deverá ser rigorosa e provir dos dados recolhidos, neste caso, fruto de entrevistas em que se procurou valorizar as experiências das participantes e os significados atribuídos às suas falas.

4.2.1 Participantes

Para viabilização deste estudo, foi decidido que seriam contempladas tanto as profissões quanto as ocupações, aqui definidas, respectivamente, como atividades regulamentadas por órgãos oficiais e regulamentadas pelos conselhos de classe e aquelas não reconhecidas oficialmente. Isto possibilitou ampliar o nível de abrangência das atividades profissionais e ocupacionais, considerando o seu grau de dificuldade para realização e sua identificação com os papéis de gênero, ou seja, a definição da atividade como tradicionalmente masculina. A partir de então foram identificadas as profissões e ocupações

tradicionalmente masculinas e iniciou-se a busca das instituições que teriam atividades tradicionalmente masculinas sendo desenvolvidas por mulheres. Foram identificadas empresas petroquímicas (caldeiraria, perfuração de poços etc.), companhias aéreas (pilotagem de aeronave), de transportes coletivos (direção de ônibus, vans e táxi), construtoras (engenheira de obras, mestre de obras, pintura) indústria automotiva (mecânica, engenheira, soldadoras, martelinho de ouro) e forças armadas (Polícia Militar e Civil, Exército, Marinha e Aeronáutica). O objetivo de mapear diferentes ramos de atividade – com diferentes culturas e contextos organizacionais – foi de assegurar variabilidade das mulheres participantes e a comparabilidade entre as diferentes percepções sobre a mesma temática, contudo, em diferentes universos. Do mesmo modo, pretende-se preencher a lacuna sobre a ausência de estudos comparativos sobre mulheres inseridas em diferentes profissões/ocupações tradicionalmente masculinas, que não foram identificados na literatura revisada.

Foram entrevistadas vinte e uma mulheres, distribuídas nas seguintes profissões²: engenheira de produção (1); motorista de ônibus (2); piloto de avião (1); policial militar (2); policial civil (1); técnico de produção de petróleo (2); técnico de segurança do trabalho (2); e vigilante (2). Dentre as ocupações participaram: ajudante de pedreiro (1); carreteira (2); mecânica de automóveis (1); motorista de taxi (1); pintora de paredes (1); e soldadora (2). A faixa etária das participantes está entre 28 e 53 anos, a maioria é casada, de cor branca, tem renda entre 1 e 5 salários mínimos e com o ensino médio concluído. A Tabela 1 detalha o perfil sociodemográfico das participantes.

No capítulo de apresentação e análise dos resultados serão mais detalhadas as informações sobre o perfil sociodemográfico das mulheres entrevistadas e o impacto disso na composição dos resultados dos dados coletados.

² No capítulo teórico apresentamos a discussão sobre ocupação e profissão e o critério escolhido para diferenciá-las.

Tabela 1

Perfil sociodemográfico das participantes

PROFISSÃO/ OCUPAÇÃO	QUANTIDADE (n = 21)	IDADE	COR/RAÇA	ESTADO CIVIL	RENDA (SM)	NÚMERO DE FILHOS	ESCOLARIDADE
Ajudante de pedreiro	01	28	Preta	Solteira	1 – 5	01	Fundamental
Carreiteira	02	32 - 48	Branca	Solteira/Casada	1 – 5	01	Médio
Engenheira	01	53	Branca	Casada	13 – 25	02	Superior
Motorista de ônibus	02	45 - 48	Preta	Divorciada	1 – 5	01 - 03	Médio
Motorista de táxi	01	52	Branca	Casada	1 – 5	03	Fundamental
Mecânica de automóveis	01	35	Branca	Casada	1 – 5	03	Médio
Piloto de avião	01	38	Branca	Casada	6 – 12	01	Superior
Policial militar	02	40 – 42	Preta	Casada	6 – 12	02 – 01	Superior
Policial civil	01	52	Branca	Casada	6 – 12	03	Superior
Pintora de paredes	01	32	Preta	Solteira	1 – 5	01	Fundamental
Soldadora	02	32 – 38	Branca/Parda	Casada	1 – 5	03 – 01	Superior
Técnico de petróleo	02	32 – 35	Branca	Casadas	13 - 25	01 – 00	Médio
Técnico de segurança	02	38 – 44	Preta	Solteiras	1 – 5	02 – 01	Médio
Vigilante	02	44 - 48	Preta/parda	Divorciada	1 – 5	02 – 01	Fundamental

Nota. Cor/raça informada pela participante no questionário sociodemográfico. SM = Salário mínimo. Renda em salários mínimos informada pelas participantes no questionário sociodemográfico. Escolaridade informada pela participante dentre as opções: Ensino fundamental, médio e superior, Especialização, mestrado e doutorado.

4.2.2 Instrumentos e técnicas

Sendo o principal objetivo deste trabalho analisar, como já referido, as percepções de mulheres sobre a sua condição de gênero em profissões/ocupações tradicionalmente masculinas, obviamente este objetivo encontra-se ligado às questões relacionadas com a experiência das participantes, bem como às suas circunstâncias contextuais. Foi intencional dar voz às suas memórias pessoais, bem como à interpretação que cada uma delas fez dos *factos* relatados. Desse modo, a fim de analisar a relação entre o autoconceito e a escolha profissional de mulheres que exercem profissões e/ou ocupações tradicionalmente masculinas a partir de suas percepções, foram utilizadas entrevistas individuais em profundidade, conforme os objetivos indicados na Tabela 2.

TABELA 2
Técnica de pesquisa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DA TESE	OBJETIVOS DA ENTREVISTA
1. Descrever o autoconceito	Identificar as percepções que as mulheres têm de si mesmas atuando em profissões/ocupações masculinas.
2. Caracterizar a escolha profissional	Esclarecer sobre a formação profissional das mulheres e os aspectos preponderantes para a escolha da profissão/ocupação.
3. Verificar características de gênero	Analisar se há elementos de gênero no contexto profissional/ocupacional das mulheres.
4. Identificar elementos de classe, raça, gênero e geração da mulher na escolha da profissão	Caracterizar o perfil sociodemográfico das mulheres em relação à escolha profissional/ocupacional

4.2.2.1 Entrevista

As entrevistas podem ser utilizadas em qualquer fase da pesquisa, tanto na fase inicial, quando se quer identificar um tema para exploração mais detalhada, quanto após a

compilação dos dados (Breakwell, 2010). Podem ser utilizadas junto com outros procedimentos de coleta de dados e não estão limitadas a qualquer orientação epistemológica ou tradição filosófica.

A estrutura da entrevista envolve tipos de perguntas e respostas mais estruturadas – conjunto de questões ordenadas e fixas – e não estruturadas, a ordem das questões não é fixada e permite explorar mais profundamente alguma questão.

Para Minayo (2000, p. 122), a entrevista não estruturada persegue objetivos tais como “[...] (1) a descrição de um caso individual; (2) a compreensão das especificidades culturais mais profundas dos grupos; (3) a comparabilidade de diversos casos.”

No presente estudo, a entrevista não estruturada procurou ampliar a compreensão das especificidades mais profundas do autoconceito de gênero e a escolha profissional, na medida em que se permite o aprofundamento das percepções identificadas a partir dos relatos em profundidade. Espera-se, deste modo, que o pesquisador possa maximizar as chances de obter conclusões significativas sobre o tema estudado.

Nesse aspecto, as entrevistas realizadas neste estudo foram orientadas por um roteiro guia composto por 10 questões norteadoras, direcionado para os objetivos propostos e que buscou a compreensão das relações entre autoconceito e escolha profissional e/ou ocupacional de mulheres que exercem atividades tradicionalmente masculinas.

Na elaboração do roteiro guia para as entrevistas houve o cuidado também com o tipo de questões, recorrendo a questões mais direcionadas, contudo, seguindo o fluxo da fala das participantes e retornando ao guia sempre que necessário. Para cada bloco de perguntas foram elaboradas questões orientadoras (em forma de objetivos), para que fosse possível aprofundar as respostas dadas pelas participantes sempre que necessário (ver Tabela 3).

A parte inicial das entrevistas contemplou um primeiro bloco informal (não está descrito no roteiro) em que foi incluída a apresentação da pesquisadora, o agradecimento à

disponibilidade, a divulgação pública dos dados, a voluntariedade e gratuidade da participação e a possibilidade de desistência da mesma sem qualquer sanção ou pena, o pedido de autorização para uso do recurso de gravação e o pedido de assinatura do consentimento livre e esclarecido (ver Apêndice B), garantindo-se novamente a confidencialidade. Neste bloco foram explicados novamente os objetivos do estudo, de forma a envolver as participantes e esclarecer como iria decorrer a entrevista.

TABELA 3

Roteiro para entrevista semi - estruturada

Pergunta	Objetivo Específico	Conteúdos analíticos a serem verificados
1. Como foi a sua escolha profissional?	Explorar a influência do contexto na escolha profissional e/ou ocupacional	Escolha profissional; Classe; geração
2. Como é para você trabalhar nesta profissão?	Investigar sobre o autoconceito e as suas possíveis interfaces com a escolha da profissão e/ou ocupação	Autoconceito
3. O que você pensa sobre a divisão do trabalho em tarefas masculinas e tarefas femininas?	Estabelecer relações entre a percepção de gênero e a escolha profissional	Gênero – escolha profissional
4. Você acha que a condição de classe social influencia a escolha profissional da mulher?	Explorar sobre as interfaces da escolha profissional	Classe social
5. Você considera a sua profissão Masculina ou feminina?	Estabelecer relações entre a percepção de si mesmo e a escolha profissional	Autoconceito de gênero
6. Como você se percebe Enquanto profissional?	Identificar o autoconceito e as suas possíveis interfaces com a escolha da profissão e/ou ocupação	Autoconceito de gênero
7. Ser mulher dificulta ou facilita a sua prática profissional?	Verificar as percepções da mulher com os papéis de gênero	Relações do trabalho Classe; raça; gênero
8. Quais as facilidades e/ou dificuldades da sua prática profissional?	Analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho	Relações do trabalho Raça; gênero; geração
9. Qual a sua opinião sobre o papel da mulher na contemporaneidade?	Analisar a percepção de gênero	Gênero e Geração
10. Você identifica em si mesma características masculinas?	Analisar a percepção de si mesmo	Autoconceito de gênero

4.3 PROCEDIMENTOS DA COLETA DE DADOS

O convite para participação na pesquisa foi estabelecido de modo diferente para cada participante deste estudo, de acordo com identificação da profissional e o contexto em que estava inserida. O convite para as participantes identificadas a partir do levantamento prévio com o Departamento de Recursos Humanos de empresas que atuam no mercado com atividades operacionais definidas como “masculinas” e que tem em seu quadro de pessoal efetivo mulheres que atuam nestas profissões/ocupações foi efetuado através do representante do departamento de pessoal, que fez o primeiro contato com a participante para informação sobre a pesquisa e solicitação de autorização para disponibilização à pesquisadora do telefone da empregada para contato. As participantes indicadas por outras pessoas, que tomaram conhecimento da pesquisa pelas redes sociais e comunidades virtuais de psicólogos, bem como aquelas indicadas pelas participantes, o primeiro contato foi efetivado diretamente pela pesquisadora.

O contato com as participantes foi estabelecido via e-mail e/ou telefone, disponibilizados (com autorização da participante) pela organização e/ou pessoa que fez a indicação. As entrevistas individuais foram realizadas pela pesquisadora, presencialmente, de acordo com a disponibilidade de horário das entrevistadas e no local de sua preferência, na maioria das vezes na residência e/ou local de trabalho.

Com o intuito de verificar a aplicabilidade do roteiro para as entrevistas em profundidade, foi aplicado um teste piloto com quatro mulheres da população investigada, para possíveis ajustes na metodologia previamente definida para o estudo. Os resultados não indicaram a necessidade de reformulação no roteiro para entrevistas em profundidade.

Vale ressaltar que a maioria das participantes demonstrou interesse pela temática da pesquisa e disponibilizaram-se de imediato para entrevista, exceto as duas carreiras (mãe e filha), que demonstraram, inicialmente, certa desconfiança para com a pesquisa. Houve várias

desmarcações nos agendamentos das entrevistas com essas participantes, sempre justificadas por motivo de adoecimento da mãe e/ou da filha, até que, por fim, nos encontramos em suas residências e as entrevistas transcorreram com tranquilidade.

Depois de efetuados os ajustes nos calendários e horários disponibilizados pelas participantes deste estudo, a condução das entrevistas ocorreu pautada pelo cuidado com os seguintes aspectos: garantir a confiança das participantes; não lhes cortar a palavra; respeitar os seus silêncios; praticar escuta ativa; manter uma postura agradável; e não emitir juízos de valor.

Houve preocupação também em dar sinais de compreender o que era dito, utilizando tanto linguagem verbal como não verbal como reforço e estímulo, utilizando frases de transição entre temas, demonstrando interesse e empatia pelas participantes e permitindo-lhes o fluir dos seus discursos, mostrando-me, no entanto, atenta para não deixar as entrevistadas divagarem e distanciarem-se demasiadamente do pretendido. Este foi um dos maiores desafios enfrentados, pois em várias ocasiões foi necessário redirecionar as participantes para as questões, fazendo uso também de pequenas sínteses. Aconteceu-me também ter que “fugir” com cortesia à solicitação, por parte de algumas participantes, para darmos a nossa própria opinião sobre o que fora dito, o que também não se revelou uma prática fácil.

Antes de iniciarmos a entrevista, enfatizamos todos os aspectos transmitidos anteriormente por via telefônica e/ou e-mail: foi inferido se não teriam mudado de ideia em relação a participar no estudo; informei sobre o registro do áudio, solicitando a assinatura do consentimento livre esclarecido, que foi lido e assinado por todas participantes. Foi informado também que poderiam interromper a entrevista a qualquer momento se o desejassem e que poderiam recusar-se a responder a alguma questão em particular.

Foram vinte e uma entrevistas realizadas no ano 2013, ao longo de seis meses. A duração de cada entrevista variou em torno de 1h (ver Tabela 4) e a maioria foi realizada no

local de trabalho, o que nos proporcionou uma experiência muito rica, como, por exemplo, seguir o trajeto com a motorista de ônibus aguardando a sua chegada ao final de linha dos ônibus para ser entrevistada. Do mesmo modo, subir em uma carreta para entrevistar uma mulher carreteira (como são chamadas as mulheres que dirigem caminhões grandes e carretas) e aguardar na sala de espera do escritório de uma engenheira. A riqueza desse contato diferenciado durante a realização das entrevistas foi de extrema importância no momento de transcrevê-las. Não obstante, em simultâneo, foram sendo tomadas algumas notas relativas à informação não verbal, a fim de complementarmos a informação verbalizada pelas participantes e gravada pela pesquisadora, notas estas que serão referidas ao longo do capítulo sobre análise e discussão dos resultados.

Tabela 4

Duração das entrevistas e extensão das transcrições

PROFISSÃO	QUANTIDADE	Nº DE PÁGINAS
Ajudante de pedreiro	0h35	08
Carreteira 1	0h40	07
Carreteira 2	0h30	08
Engenheira	0h48	12
Motorista de ônibus 1	0h45	08
Motorista de ônibus 2	0h38	07
Motorista de taxi	1h05	10
Mecânica de automóveis	0h50	08
Piloto de avião	1h00	12
Policia militar 1	0h46	10
Policia militar 2	0h45	08
Policia civil	0h50	09
Pintora de paredes	0h55	08
Soldadora 1	1h10	11
Soldadora 2	0h38	07
Técnico de petróleo 1	1h18	19
Técnico de petróleo 2	1h05	15
Técnico de segurança 1	1h08	12
Técnico de segurança 2	0h35	07
Vigilante 1	0h15	05
Vigilante 2	0h25	07
Total 21	16h07	188

4.4 SOBRE A SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS

A partir deste ponto o pesquisador deverá fazer uso de toda a criatividade possível para apresentar os resultados da sua pesquisa. Neste estudo, foi decidido que a sistematização do material coletado envolveria dois momentos. O primeiro é a caracterização com os dados sociodemográficos: sexo, idade, escolaridade, estado civil, cor/raça e faixa salarial das participantes (ver Tabela 1), que envolve a sistematização dos dados sociodemográficos informados em formulário fornecido antes do início da entrevista (ver Apêndice A) e a transcrição das entrevistas. O segundo diz respeito à análise temática de conteúdo: identificação e construção de categorias temáticas dentro dos temas abordados na revisão teórica, que ocorreu após a transcrição das entrevistas e concomitante ao procedimento de análise dos resultados, que será apresentado posteriormente.

De início, pontuamos que o processo de transcrição do áudio das vinte e uma entrevistas foi integral e inteiramente realizado pela pesquisadora, permitindo assim uma maior precisão no que concerne à recordação da informação coletada. Na transcrição foi preservada a expressão oral de cada participante, as suas pausas, bem como a linguagem não verbal, sobre a qual foram tomadas algumas notas e incluídas neste processo, aumentando assim a fidelidade dos registros escritos a partir da informação transcrita do áudio.

Findo esse processo, foi procedida uma nova audição das entrevistas, acompanhada pela leitura das transcrições, o que permitiu fazer alguns ajustes na transcrição. O processo descrito foi bastante demorado, aproximadamente seis horas de transcrição por cada hora de entrevista. Como é possível verificar na Tabela 4, a duração das entrevistas ocorreu entre o tempo mínimo de 14 minutos e máximo de 1 hora e 18 minutos. A extensão das transcrições originou documentos escritos com 05 a 19 páginas, com letra de tamanho 12 e espaçamento 1,5, percebendo-se que não existe uma relação direta entre o número de páginas e a duração

das entrevistas, pois cada participante tem o seu ritmo de expressão oral, para além das suas pausas, silêncios e hesitações.

Todo o procedimento descrito conduziu, como se pode verificar na Tabela 2, a um total de 16 horas e 07 minutos de entrevista gravada, que se converteram em 188 páginas de material para posterior análise e reflexão, sobre a qual daremos conta nos tópicos seguintes.

4.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

A princípio, os temas centrais definidos para investigação nesta pesquisa dizem respeito ao autoconceito: identificar como as mulheres percebem a si mesmas a partir da condição de gênero; atribuições de gênero: Quais as implicações das atribuições de gênero na percepção de si mesmo no mundo do trabalho; escolha profissional e/ou ocupacional: Qual a relevância do gênero na escolha da profissão?

Os dados levantados mediante a técnica utilizada para sua coleta (entrevista) foram transcritos e categorizados à luz da análise dos conteúdos que emergiram no conteúdo das falas dos participantes. Nesta pesquisa, a materialidade da fala dos participantes constituiu-se fonte referencial para a análise, ao tempo em que possibilitou a busca de elementos comuns, basilares na construção e definição de categorias para análise.

Conforme Bardin (1977), esse procedimento é denominado análise de conteúdo e consiste em um conjunto de técnicas que se aplicam aos discursos, podendo, desse modo, apropriar-se de diversos métodos e/ou fórmulas de análise, mas com um objetivo comum: a compreensão da mensagem, inclusive de seus elementos ocultos, possibilitando interpretações. Neste sentido, a análise de conteúdo instrumenta a interpretação não apenas dos dados em si, mas possibilita a inferência e a generalização entre as diferentes perspectivas e enunciados dos participantes. A orientação para a análise de conteúdo do material coletado para esse estudo baseou-se na conotação construtiva–interpretativa, ou seja, uma forma de

análise aberta, processual e construtiva, sem a pretensão reducionista de limitar os conteúdos a categorias puramente restritivas.

Minayo (2000, p. 199) afirma que “A expressão mais comumente usada para representar o tratamento de dados de uma pesquisa qualitativa é *Análise de Conteúdo*”. Muito embora, originalmente, tenha uma forte representação nas pesquisas quantitativas (frequências, taxas, classificações), a análise qualitativa de conteúdo ajusta-se às pesquisas qualitativas; neste caso, a ênfase é posta sobre o significado em vez da quantificação.

Sobre essa temática será importante distinguir aqui entre a análise do conteúdo manifesto do discurso e a análise de conteúdo que permite e procura a inferência, já que elas assentam em pressupostos metodológicos diferentes. Embora a primeira restrinja a análise de conteúdo à descrição e classificação da informação, evitando qualquer inferência, chamamos a atenção para o valor da segunda, que irá muito além disso, pois procura a passagem de um nível meramente descritivo para um nível interpretativo da informação recolhida pelo investigador (Gibbs, 2009).

Após a transcrição do material da entrevista, é imprescindível buscar a delimitação de categorias centrais que possibilitem a transformação dos dados brutos em unidades de sentido, ou seja, a codificação dos dados, sendo aqui definido como atributo de sentido aos diferentes conceitos, buscando agrupá-los em torno de um tema. Neste aspecto, é importante destacar que não se trata de nenhuma técnica ou inferência estatística nos dados, bem como a quantificação ou contagem de palavras que qualificariam este estudo como quantitativo. As categorias centrais definem uma regra de recorte e enquadramento que, na referida pesquisa, diz respeito aos temas centrais definidos por autoconceito, gênero e escolha profissional.

Nesta tese procuramos analisar de forma crítica toda a informação coletada, organizando-a em categorias para o posterior processo indutivo a que seria submetido, respeitando a literalidade nas transcrições das entrevistas, com o objetivo de fundamentar as

nossas interpretações conforme apresentado na análise dos resultados. Debruçaremos agora sobre a organização das categorias.

Sendo o material recolhido de natureza semântica, num primeiro momento é bastante útil haver uma primeira leitura, mas mostraram-se fundamentais para este processo de análise de conteúdo as leituras atentas e ativas realizadas (Gonzales-Rey, 2005), nomeadamente no momento da transcrição das entrevistas e na fundamentação teórica considerada como norteadora para se iniciar a elaboração do esboço das categorias.

Assim, o nosso primeiro passo pautou-se por processar o texto ou proceder ao seu esquadramento, de forma a tentar encontrar significados que, numa primeira leitura, não se tornam aparentes. Neste caso, considera-se que os dados levantados são tomados como elementos facilitadores para o problema estudado, de modo que eles adquirem significação seja a partir do instrumento utilizado ou dos acontecimentos inusitados, que porventura tenham surgido no decorrer da pesquisa. A legitimidade dos dados não se dá apenas pela sua relação com o objeto estudado, mas também pela sua capacidade de conversar com o pesquisador e estabelecer significações nos diferentes momentos da pesquisa. Portanto, um mesmo dado poderá permear diferentes momentos de elaboração teórica e relacionar-se com outros dados, e, assim, possibilitar o surgimento de múltiplas significações.

Portanto, os dados são elementos concretos no campo da pesquisa, e os indicadores são elementos significados a partir da interpretação do pesquisador, ou seja, a relação estabelecida entre um conjunto de elementos que, naquele contexto estudado, permitirá o desenvolvimento de hipóteses que não se apresentam no conteúdo explícito de nenhum dos elementos tomados separadamente. O dado refere-se a um conteúdo explícito e o indicador estará sempre associado a um conteúdo interpretativo irreduzível ao dado (Gonzalez Rey, 2005).

Dito isso, a definição de categorias representa um momento de integração e generalização dos conceitos, que não podem pertencer a rígidos marcos teóricos definidos a priori. Não obstante, salientamos que não basta recolher dados, é preciso tratá-los, categorizá-los, e buscaremos agora dar conta do produto concreto do processo anteriormente descrito, esclarecendo-se assim a lógica que esteve subjacente às análises dos resultados deste estudo.

Assim, apresentamos o processo de categorização, de forma que sejam esclarecidas as ideias-chave que nos foram transmitidas pelo material coletado. Deste processo definiram-se três dimensões essenciais de organização da informação: 1. Tornar-se uma profissional em atividades predominantemente masculinas; 2. Ser mulher em atividades predominantemente masculinas; 3. Se perceber como mulher em atividades predominantemente masculinas (ver Figura 2).

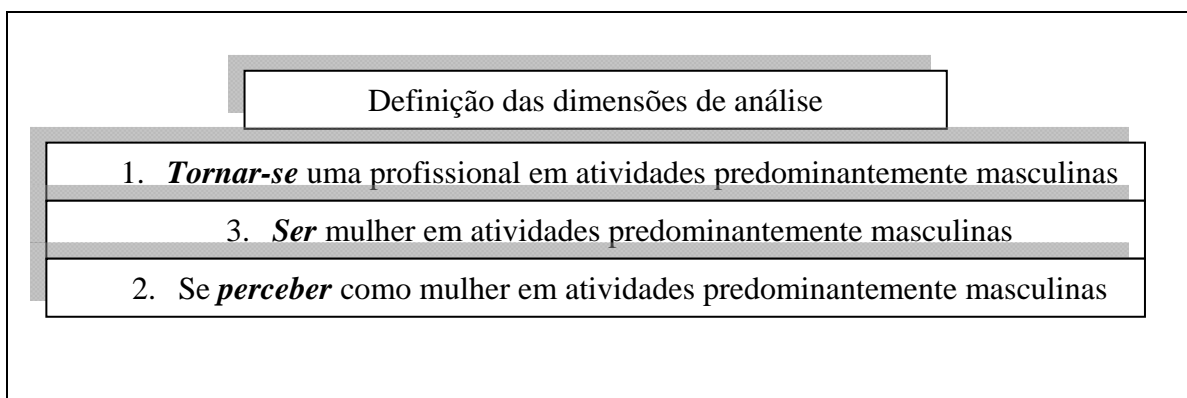


FIGURA 2

Dimensões da análise do conteúdo

Nesse aspecto, optou-se por definir as três dimensões utilizando as decisões tomadas, uma vez que se propõe tratar aqui, como pano de fundo, o contexto profissional no qual as questões de gênero se encontram indissociadas, conforme foi visto no enquadramento teórico. A principal dificuldade residia em compreender em que momento elas teriam tido mais ou menos peso na vida das participantes, ou se não o teriam tido de todo. Foram tomados os recursos dos verbos ***Tornar-se***, ***Ser*** e ***Perceber*** no seu sentido literal, sendo que o primeiro terá a ver com o “transformar-se em”, o segundo com o “pertencer a” e o terceiro “se ver

como”. Isso porque observamos, ao longo da realização das entrevistas (e reafirmado pela sua transcrição), que haveria três dinâmicas diferentes quanto às questões de gênero, em razão do momento profissional relatado pelas entrevistadas: uma no momento de escolher a profissão/ocupação, ou seja, o itinerário percorrido pelas mulheres entrevistadas antes de entrar no contexto profissional/ocupacional tradicionalmente masculino; outra no momento a partir da sua colocação, já no desempenho profissional/ocupacional efetivo, quando elas já “pertencem” ao contexto profissional/ocupacional tradicionalmente masculino, momento este ao qual se acresce o fato (para algumas entrevistadas) do seu ingresso no quadro permanente da instituição em que trabalham e que lhes oferece estabilidade profissional e financeira. No terceiro momento, quando elas começam a “se perceberem como” mulheres inseridas na profissão/ocupação predominantemente masculina, ou seja, no exercício da profissão/ocupação em causa e suas especificidades na relação homem/mulher dentro desse contexto.

Apesar da organização das categorias de análise ter sido um processo demorado e difícil (por opção, não foi utilizado nenhum *software* para sistematização do material coletado), para melhor visualização desse processo e também como estratégia de organização conceitual, foram elaborados esquemas organizadores para cada dimensão definida: a dimensão *Tornar-se profissional* (ver Figura 3), a dimensão *ser mulher em* (ver Figura 4) e a dimensão *se perceber como* (ver Figura 5), conforme apresentaremos a seguir.

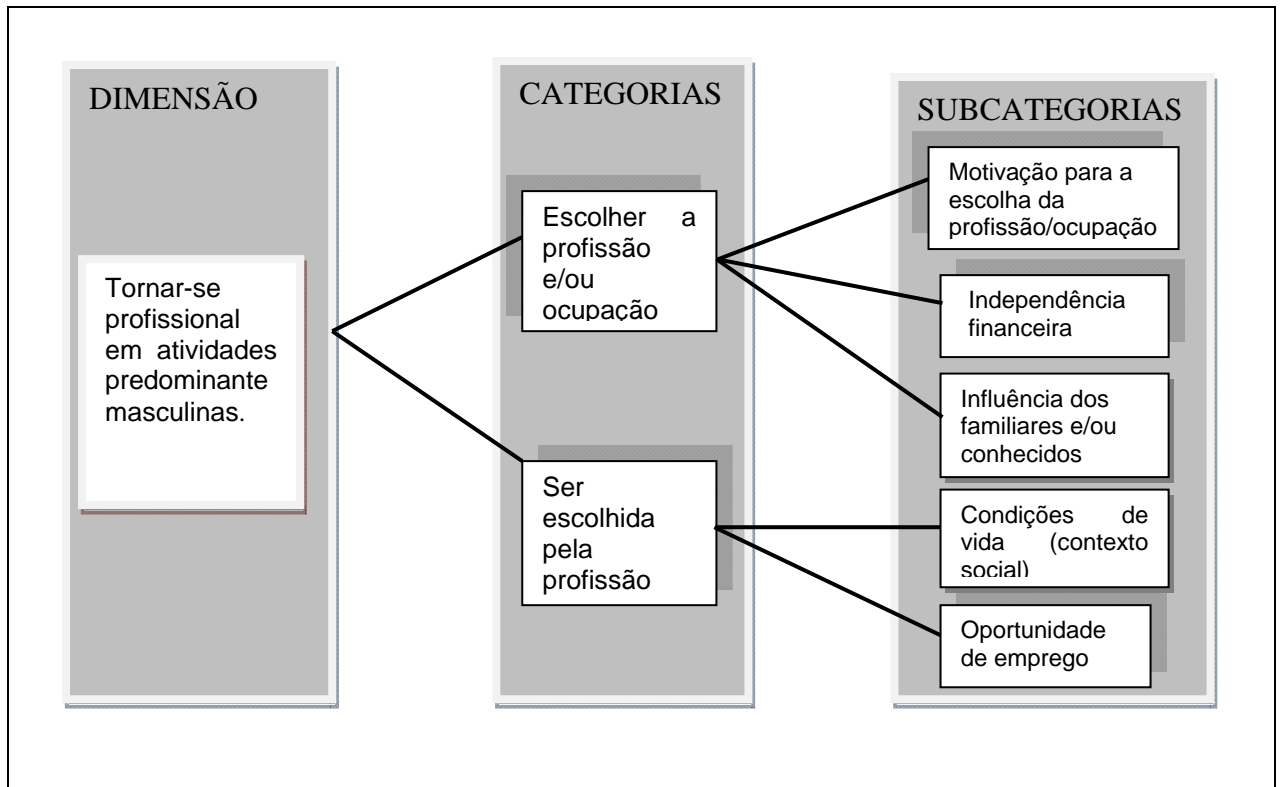


FIGURA 3

Esquema organizador das categorias e subcategorias da dimensão tornar-se profissional em atividades tradicionalmente masculinas

Com o intuito de esclarecer o processo de categorização apresentado, será abordado em seguida a decomposição efetuada para cada dimensão referida. Para a primeira dimensão, *Tornar-se uma profissional em atividades predominantemente masculinas*, foi considerado o momento em que as participantes, decididas a efetivar a sua entrada no mercado de trabalho, escolhem as profissões/ocupações tradicionalmente masculinas. Como se apresenta na Figura 3, para essa dimensão foram consideradas duas categorias: *escolher a profissão/ocupação* e *ser escolhida pela profissão/ocupação*. Dividiram-se ainda as referidas categorias em subcategorias, conforme exposto a seguir na Tabela 5.

TABELA 5

Subcategorias e indicadores da dimensão tornar-se profissional em atividades predominantemente masculinas

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	INDICADORES
1 Escolher a profissão/ocupação tradicionalmente masculina	1.1 Motivação para a escolha da profissão/ocupação.	Identificação com aspectos isolados, não relacionados com a atividade em si. Desconhecimento da problemática sobre a condição de gênero.
	1.2 Independência financeira	Imagem de mulher independente, que ajuda o marido e família Não depender de ninguém, nem do pai nem do marido A influência da mãe que trabalha fora e participa de movimentos sociais
	1.3 Influência dos familiares e/ou conhecidos	Necessidade de contestação dos valores sociais e desafiar as regras instituídas Ter vocação e ser incentivada por familiares e/o conhecidos
2 Ser escolhida pela profissão/ocupação tradicionalmente Masculina	2.1 Oportunidade de emprego	A inserção no mercado de trabalho ocorreu em função das oportunidades de emprego que, na maioria das vezes, aconteceu de forma circunstancial. Não procurou, caiu no colo.
	2.2 Condições de vida (contexto social)	A mobilidade social, proporcionada pelo ganho financeiro, atua como compensatório das dificuldades encontradas no exercício da profissão/ocupação.

Como se pode verificar na Tabela 5, foi identificada na primeira subcategoria a existência de motivações para o exercício da profissão/ocupação em atividades tradicionalmente masculinas, indicando oscilação entre ter admiração pelas atividades profissionais/ocupacionais atribuídas aos homens, como, por exemplo, “achar bonito a farda

do militar”, e a rebeldia de escolher uma profissão/ocupação apenas para “chocar” a família e a sociedade. Quanto à segunda subcategoria, esta se refere a mudanças ocorridas no mercado de trabalho, que indica mudanças ao nível do surgimento de novas demandas profissionais/ocupacionais e, conseqüentemente, abertura para a presença das mulheres no mercado de trabalho e recrudescimento da sua diferenciação com base na condição de gênero, conforme abordado nos capítulos teóricos desta tese. Apresentamos no próximo tópico o esquema organizativo da segunda dimensão: *ser mulher em atividades predominantemente masculinas*.

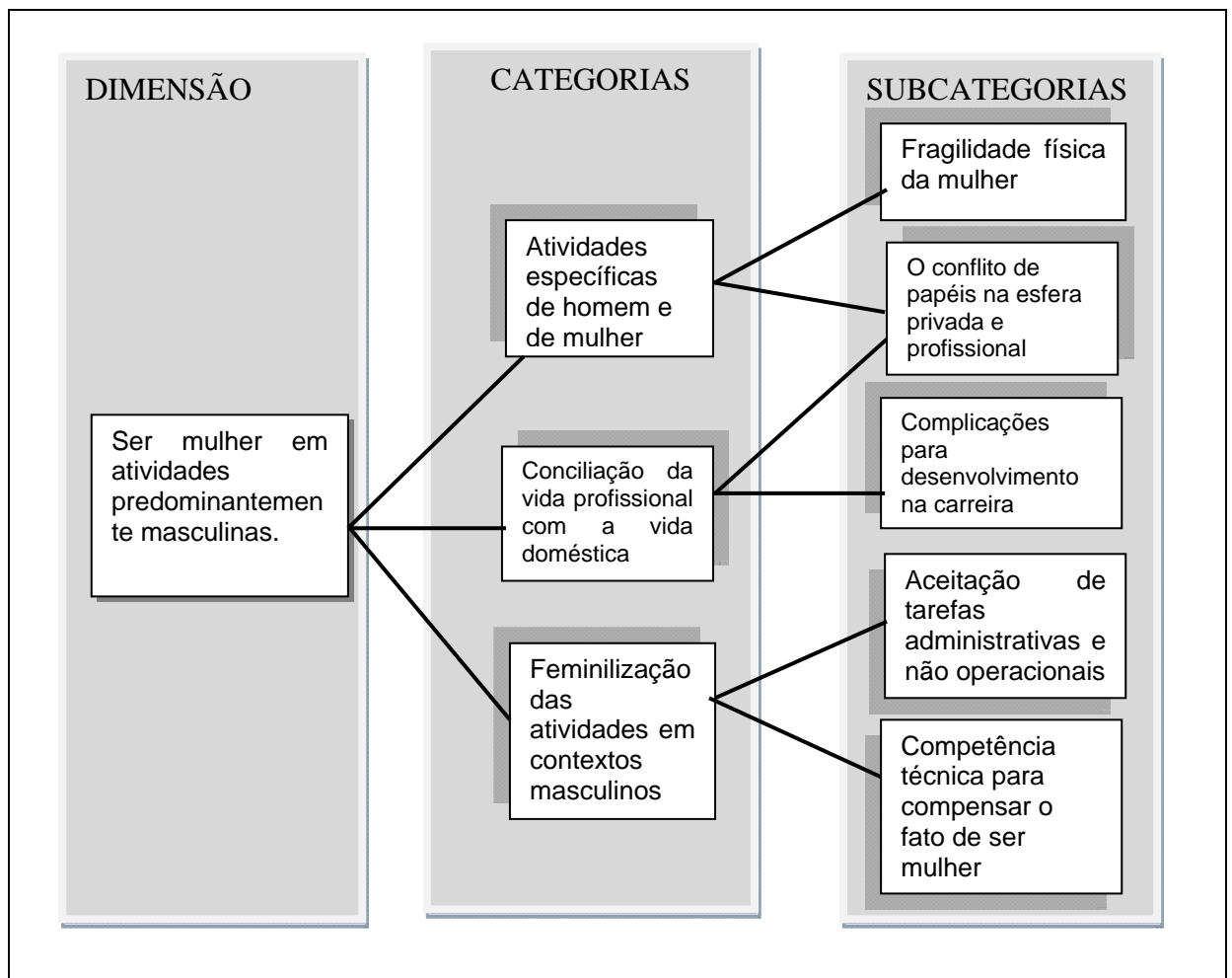


Figura 4

Esquema organizador das categorias e subcategorias da dimensão ser mulher em atividades predominantemente masculinas

A segunda dimensão, *ser mulher em atividades predominantemente masculinas*, envolve as questões relacionadas aos desafios impostos às mulheres no exercício das atividades na profissão/ocupação tradicionalmente masculina, sobretudo quando os referenciais masculinos são norteadores para elaboração das normas e procedimentos para a execução das tarefas laborais. Com o propósito de esclarecer os pressupostos da dimensão supracitada, apresentamos três categorias subdivididas em cinco subcategorias, conforme explicitadas na Tabela 6.

Consonante com a Tabela 6, a categoria *atividades de homem e mulher* está relacionada às indicações de atributos masculinos como necessários para desenvolver as atividades evocadas pela sociedade como tradicionalmente masculinas. Essa categoria está dividida na subcategoria *fragilidade física da mulher*, que faz referência às limitações da mulher para realizar atividades que demandam habilidades consideradas masculinas, como, por exemplo, a força física e adaptação aos ambientes hostis e perigosos. Um poço de petróleo no meio do mato é muito perigoso para a mulher, o homem estaria “naturalmente” preparado para essa atividade. Houve indicação das participantes de que as mulheres não teriam condições físicas compatíveis com determinadas atividades tradicionalmente desenvolvidas pelos homens.

A segunda categoria, *conciliação da vida profissional com a vida doméstica*, apresenta os conflitos relacionados à dupla jornada de trabalho enfrentada pelas mulheres – todas as entrevistadas relataram que assumem as tarefas domésticas quando chegam em casa – e as dificuldades de lidar de forma igual com os homens com relação ao desenvolvimento de suas carreiras. Essa categoria foi dividida nas subcategorias *complicações para desenvolvimento na carreira e o conflito de papéis na esfera privada e profissional*.

TABELA 6

Subcategorias e indicadores da dimensão ser mulher em atividades predominantemente masculinas

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	INDICADORES
1 Atividades específicas de homem e de mulher	1.1 Fragilidade física da mulher	<p>Adaptação de instrumentos e ferramentas de trabalho masculino à força física da mulher.</p> <p>A mulher não foi feita fisicamente para voar.</p> <p>A mulher tem muita diferença de hormônio e isso é afetado no vôo.</p> <p>Algumas atividades são forçadas, precisa da ajuda dos homens.</p> <p>Há predominância dos homens em algumas atividades porque as mulheres não querem pegar no pesado.</p>
2 Conciliação da vida profissional com a vida doméstica	<p>2.1 Complicações para desenvolvimento na carreira</p> <p>2.2 O conflito de papéis na esfera privada e profissional</p>	<p>Há divisão de tarefas domésticas, os homens não assumem as tarefas domésticas.</p> <p>É difícil a mulher competir em condições de igualdade com os homens.</p> <p>O homem não tem capacidade para cuidar da casa e do trabalho ao mesmo tempo, a mulher tem.</p> <p>O homem fica esperando que a mulher tome as decisões em casa.</p>
3 Feminilização das atividades em contextos masculinos	<p>3.1 Aceitação de tarefas administrativas e não operacionais</p> <p>3.2 Competência técnica para compensar o fato de ser mulher</p>	<p>A própria mulher prefere atividades administrativas.</p> <p>A mulher não quer sujar os cabelos e as unhas de petróleo.</p> <p>Tem mulheres que realmente são femininas mesmo.</p> <p>A mulher quer fazer o que é feminino mesmo, e, às vezes, ela mesma não se adapta a essa função masculina.</p>

A primeira faz referência à desigualdade nas tarefas domésticas, que impactam negativamente na dedicação e disponibilidade da mulher à sua vida profissional. A segunda subcategoria problematiza a dependência dos homens com as mulheres quando se referem aos cuidados consigo mesmos e aos afazeres domésticos, como, por exemplo, providenciar o cardápio para as refeições e cuidar das suas roupas sujas.

No tocante à terceira categoria, *feminilização das atividades em contextos masculinos*, aborda-se sobre a questão da preferência de algumas mulheres que atuam em profissões/ocupações masculinas pelas tarefas consideradas femininas e que os homens não querem fazer. As subcategorias *aceitação de tarefas administrativas e não operacionais* e *competência técnica para compensar o fato de ser mulher* abordam, respectivamente, a designação de tarefas de apoio e tarefas administrativas para as mulheres com a justificativa de preservação e cuidado com a sua integridade física e a aceitação da mulher por atividades mais confortáveis e menos hostis.

A terceira e última dimensão definida nesta tese, *se perceber como mulher em atividades predominantemente masculinas*, denota a percepção da mulher sobre si mesma em um contexto masculino de atividades profissionais/ocupacionais. A Figura 5 esclarece as categorias e subcategorias definidas para essa dimensão analítica.

A Tabela 7 apresenta quatro categorias e seis subcategorias que buscam o esclarecimento sobre a dimensão *se perceber como mulher em atividades predominantemente masculinas*. A primeira categoria foi definida como *ter orgulho de estar em uma profissão masculina*, e apresenta relação direta com o entusiasmo presente no comportamento das entrevistadas quando se referiram ao fato de a mulher poder fazer as atividades masculinas com eficiência, muitas vezes “melhor que os homens”. Já a segunda categoria, *igualdade com os homens na atividade masculina*, também faz referência à habilidade das mulheres em

“fazer bem feito” as coisas, que antes só os homens podiam fazer, e de se apropriarem de características consideradas como atributos masculinos.

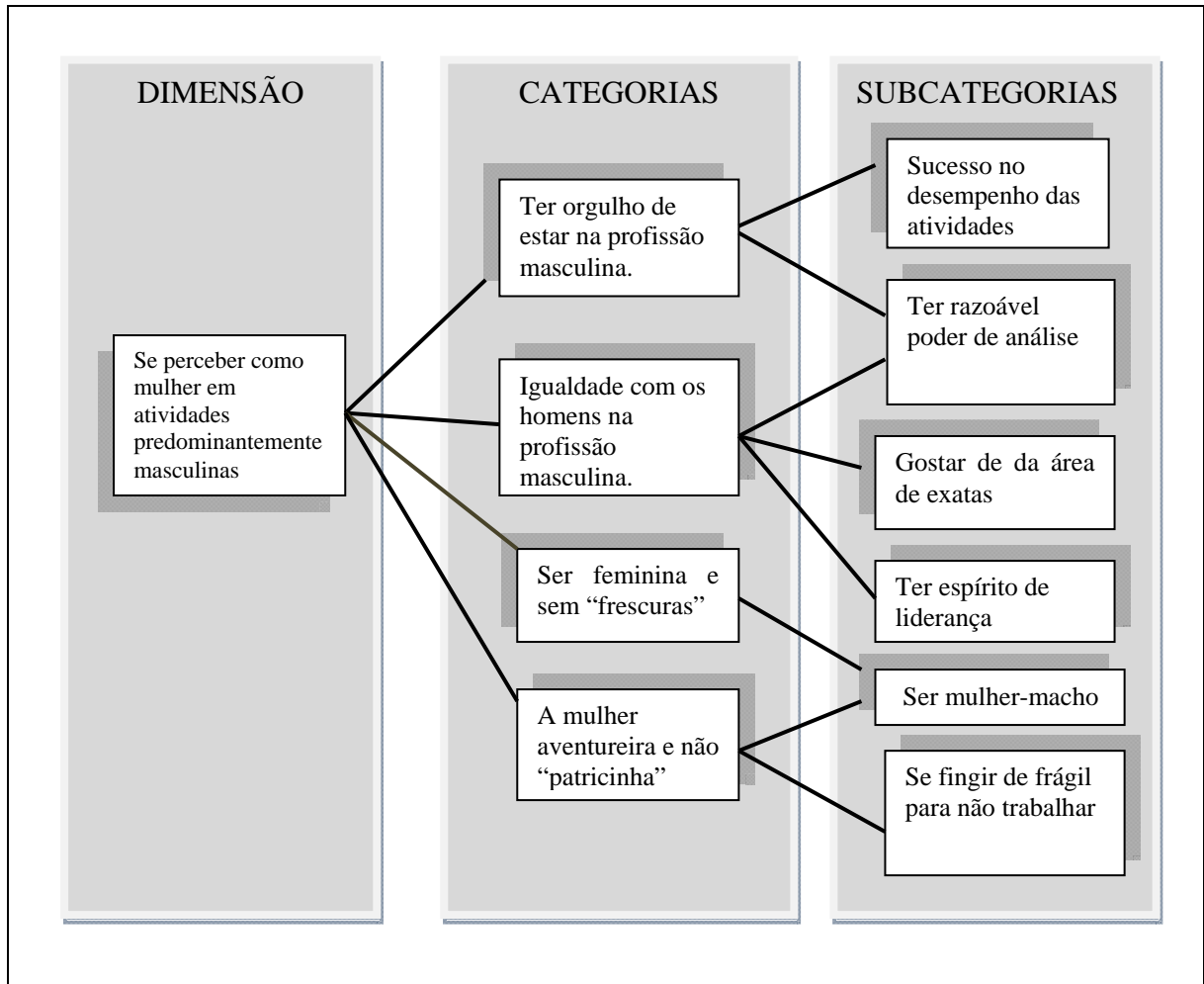


Figura 5

Esquema organizador das categorias e subcategorias da dimensão se perceber como mulher em atividades predominantemente masculinas

A terceira categoria, *ser feminina e sem “frescuras”*, aborda os estereótipos, considerados pelas entrevistadas como negativos, que colocam a mulher em um lugar de fragilidade na profissão, e fortalecem o discurso dos homens sobre a necessidade de dar proteção às mulheres que estão em atividades masculinas. Por último, a quarta categoria, *a mulher aventureira, e não “patricinha”* faz referência ao comportamento de acomodação por parte das mulheres em atividades masculinas às imposições sutis feitas pelos homens, como,

TABELA 7

Subcategorias e indicadores da dimensão se perceber mulher em atividades predominantemente masculinas

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	INDICADORES
1 Ter orgulho de estar na profissão masculina.	1.1 Sucesso no desempenho das atividades.	Apesar das dificuldades da profissão se vê profissionalmente bem sucedida. Orgulhosa de poder estar na profissão, vestir a farda da companhia.
	1.2 Ter razoável poder de análise.	Não se sentir frágil – Se sentir igual aos homens. Fazer a atividade de acordo com o que é esperado
2 Igualdade com os homens na profissão masculina	2.1 Ter razoável poder de análise	Ter necessidade de mostrar competência para competir de igual para igual com os homens
	2.2 Gostar da área de exatas	Saber tomar decisões
	2.3 Ter espírito de liderança	Ser muito técnica, falar a linguagem dos homens
3 Ser feminina e sem “frescuras”	3.1 Ser mulher-macho	Não tem frescura para se meter no meio do mato. Gostar de esportes radicais.
		Se sentir à vontade com a roupa de homem, com a farda
4 A mulher aventureira e não “patricinha”.	4.1 Ser mulher-macho	Não ser o estilo da Patricinha, que não gosta de se sujar. Querer ter direitos iguais aos homens, mas usar os artifícios de mulher para não pegar no pesado.
	Se fazer de frágil para não trabalhar	Saber a hora de sujar as unhas

por exemplo, quando se referem ao fato de que “as mulheres não foram feitas para andar no mato porque estraga as unhas, a pele e o cabelo”, e elas deixam de ir para o trabalho de campo.

Observa-se, então, que as subcategorias da Tabela 7 apontam para indicadores que sugerem a possibilidade de que a percepção que a mulher tem de si mesma em um contexto de trabalho masculino é “semelhante” à imagem que ela tem do homem. O que poderia ser isso? Esclareceremos melhor no capítulo seguinte, quando analisaremos esses resultados.

Até aqui, o propósito foi clarear a lógica de sistematização dos dados coletados e apresentar ao leitor os percalços desse itinerário escolhido para apresentação dos dados.

Quanto a isso, fizemos escolhas, aquelas que consideramos nos auxiliar melhor em nossa escrita, como, por exemplo, propor mudanças quando já se havia percorrido um longo caminho interpretativo ao perceber, “de repente”, que ali não haveria respostas satisfatórias para a pergunta de pesquisa. Por exemplo, inicialmente foi tomada a decisão de categorizar os dados em função das profissões e ocupações, mas, após a terceira ou quarta revisão das transcrições, percebeu-se que o discurso das entrevistadas era muito semelhante, ou seja, a comparabilidade ficaria empobrecida desde a categorização se permanecesse nesse caminho. Então foi decidido que a comparabilidade seria feita partindo de categorias mais gerais, conforme apresentado anteriormente.

De outro modo, a fim de garantir a privacidade das participantes deste estudo, foi necessário definir alguns códigos para referência às falas das participantes durante a análise dos resultados. Portanto, decidiu-se nomear cada participante com o nome da sua respectiva profissão/ocupação. No caso de atribuir-se mais de uma participante com a mesma profissão/ocupação usar-se-á uma numeração para diferenciar as falas, como, por exemplo, no caso das profissionais vigilantes: vigilante 1 e vigilante 2, conforme apresentado na Tabela 1 (perfil sociodemográfico das participantes).

Outra decisão importante foi sobre a grafia do nome dos cargos. Como se sabe, a denominação dos cargos é grafada no masculino, por isso não há o cargo de “técnica” de segurança, por exemplo, e sim o cargo de técnico. Do mesmo modo, o cargo de piloto de avião e não “pilota” de avião. Portanto, escolheu-se adotar a grafia conforme as regras ortográficas oficiais e não a lógica do gênero, que poderia ser mais adequada para a temática desta tese.

No capítulo seguinte apresentaremos a análise dos dados coletados e organizados em função das categorias que foram construídas, sempre com o cuidado de ser fiel ao que foi escutado e buscando uma perspectiva da temática de acordo com o ponto de vista das participantes.

5 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O capítulo anterior foi dedicado à apresentação da investigação empírica desta tese, e nele se justificou a opção pela abordagem qualitativa da investigação, dado o nosso objeto de estudo, e, ainda, a explanação detalhada da metodologia utilizada. Buscamos, desse modo, esclarecer as nossas decisões teórico-metodológicas, para permitir uma leitura crítica desta tese.

Apresentamos agora a análise dos dados coletados, tendo em conta a estrutura elaborada na análise de conteúdo referida no capítulo anterior. Na primeira dimensão, *tornar-se profissional em atividades predominantemente masculinas*, buscou-se, mediante as opiniões das participantes, identificar os critérios para a escolha profissional/ ocupacional em contextos masculinos, mais concretamente em contextos ainda hoje de hegemonia masculina, ou seja, se quis saber como foi o percurso de escolha profissional e/ou ocupacional das mulheres inseridas nesse contexto. Com relação à segunda dimensão, *ser mulher em atividades predominantemente masculinas*, esta se relaciona com um momento posterior, já não o da entrada, mas sim aquele que se inicia com a sua colocação, que pauta o início do exercício efetivo da profissão/ocupação, quando ocorrem as demandas laborativas em que são acentuadas as diferenças com base na condição de gênero. Na terceira dimensão, *se perceber como mulheres em atividades tradicionalmente masculinas*, foram observadas as imagens que as mulheres entrevistadas utilizaram para se referirem a si mesmas no exercício dessas profissões/ocupações.

Dito isso, agora será o momento de transformar a matriz apresentada no capítulo anterior em uma narrativa organizada, na qual estará presente a voz das participantes deste estudo, sempre buscando ser fiel aos seus discursos, transcrevendo pequenos excertos, o que também permitirá conferir maior credibilidade às interpretações da pesquisadora,

respeitando, como dito anteriormente, o princípio do literalismo às falas das mulheres entrevistadas.

Cabe também esclarecer que o curso da escrita desta análise não se ateve à separação entre subcategorias e indicadores, conforme organizados visualmente no capítulo metodológico. Ao contrário, foram elaborados blocos de análise em função das dimensões e categorias identificadas nos dados coletados para responder às perguntas de pesquisa deste estudo: *Existe alguma relação entre o autoconceito de gênero e a escolha profissional e/ou ocupacional das mulheres que atuam em atividades tradicionalmente masculinas? A classe social, a renda, a raça e a geração da mulher ajudariam na compreensão da relação entre autoconceito de gênero e a escolha da profissão/ocupação tradicionalmente masculina?* As subcategorias e indicadores aparecem livremente no texto escrito (a depender da força da análise, algumas estão como título dos tópicos apresentados), de acordo com a transcrição literal das falas coletadas nas entrevistas com as mulheres que estão inseridas em atividades predominantemente masculinas e a força da associação entre os dados e a fidedignidade da sua análise pela pesquisadora.

Portanto, iniciaremos a seguir o esquadramento da primeira categoria identificada como elemento importante para a compreensão do fenômeno em estudo: *autoconceito de mulheres em atividades predominantemente masculinas*, conforme detalhado nos capítulos anteriores.

5.1 TORNAR-SE PROFISSIONAL EM ATIVIDADES PREDOMINANTEMENTE MASCULINAS

Tornar-se profissional em atividades predominantemente masculinas, como detalhamos no capítulo metodológico, é a primeira dimensão identificada nesta tese. Como

explicado anteriormente, esta dimensão surge da observação, nas entrevistas, de que existiriam dinâmicas diferentes quanto às questões de gênero em razão do momento profissional das participantes. Esta dimensão baseia-se no momento de escolha da profissão, ou seja, o momento em que as mulheres iniciam a sua busca pela carreira profissional. As categorias envolvidas nessa primeira dimensão abrangem escolher a profissão/ocupação e ser escolhida pela profissão/ocupação, as quais passamos a analisar em seguida.

5.1.1 Escolher a profissão/ocupação

No que concerne à escolha da profissão/ocupação, primeira categoria desta dimensão, foram identificadas três subcategorias: *motivação para a escolha da profissão/ocupação*, *independência financeira e influência dos familiares e/ou conhecidos*. Por entender que a primeira subcategoria permitiria abordar o conteúdo das demais subcategorias com leveza e precisão, optou-se por mantê-la como norteadora do texto escrito, utilizando-a, inclusive, como título dessa narrativa, e ao longo do texto as demais subcategorias seriam incluídas. Desse modo, observa-se pelos discursos das mulheres participantes desse estudo que as motivações para optarem por uma profissão/ocupação predominantemente masculina seriam de várias ordens, como veremos em seguida.

5.1.1.1 Motivação para a escolha da profissão/ocupação

Os dados analisados indicam que as motivações das mulheres para o exercício das profissões/ocupações predominantemente masculinas não apresentam variações entre uma lógica vocacional e uma lógica mais profissional, lógicas estas que seriam designadas, respectivamente, pela identificação com a profissão/ocupação e a escolha racional, focada na

dinâmica do mercado de trabalho. A primeira apontaria para motivações centradas em valores mais pessoais, a segunda para motivações de ordem material, direcionada para as profissões/ocupações que responderiam com maior rapidez ao ganho financeiro. Nesse sentido, observa-se que não houve diferenças significativas entre as participantes deste estudo, tanto no que se refere às diferentes profissões/ocupações, quanto à idade, escolaridade e renda; a maioria fez a escolha menos pela vocação e mais pelas condições materiais da profissão/ocupação, nesse momento específico de suas vidas. Vejam o que disseram as mulheres entrevistadas sobre a sua escolha profissional:

Bem, a escolha profissional, inicialmente para mim foi questão de oportunidade, e, caiu assim, no meu colo [...]. Por recomendação dos colegas, diziam ‘olha menina, você é estudiosa, faça, depois vai depender (só tinha para área de operação, que era uma área que eu não tinha sequer noção de como funcionava) e faça que depois a gente puxa você para a área administrativa’, e acabou que eu fiz, passei no concurso. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

Fiz engenharia e amei fazer a faculdade, engenharia química. Tinha toda perspectiva de um polo petroquímico ali, nascendo, a criação do polo, então as expectativas de emprego eram muito grandes. É isso, optei por gostar de matemática e física, optei por engenharia, e dentro das engenharias a engenharia química me atraiu pela possibilidade de ter campo dentro do polo petroquímico. (ENGENHEIRA).

O que me levou [...]. Porque eu era auxiliar administrativo, então, sendo vigilante é uma área a mais em nosso currículo, soma. Tem mais condições de ter um ganho a mais. [...] Porque às vezes, hoje, é obrigado a isso, porque você não pode está exposta, limitada a um trabalho apenas, você precisa trabalhar, então, o que você acha você pega. (VIGILANTE 1).

Conforme visto acima, a escolha da profissão/ocupação não fora ponderada pelas mulheres sobre a condição de gênero, pois não estavam, na época da escolha, muito esclarecidas acerca da natureza de cada uma delas. No entanto, dentro do reduzido leque de opções que lhes havia sido apresentado, as suas escolhas recaíram sobre a profissão/ocupação que lhes pareceu estar mais próxima do contexto social em que estavam inseridas, e a possibilidade real de concretização do acesso à profissão/ocupação escolhida.

As mulheres entrevistadas neste estudo falam de um lugar bem definido socialmente que, por vezes, pode delimitar a escolha da profissão/ocupação:

[...] A minha mãe que gostou. Em princípio eu não despertei assim a curiosidade, mas, uma prima minha, que queria fazer o concurso, na época estava desempregada, ela me chamou e disse: vamos, vai ser legal, você está desempregada mesmo. Eu disse: Ah, não faço não. Não gosto de polícia, não gosto de arma, aí ela disse, vamos menina, vamos só para me dar coragem, aí eu fiz, resultado: eu passei e ela perdeu, só depois é que ela conseguiu entrar. Acabou que eu fiquei encantada aqui dentro. Fui conhecendo e convivendo e fui sendo conquistada, eu digo que foi a polícia quem me conquistou. Em primeiro plano, não seria a minha escolha de profissão, mas, acabei sendo conquistada, estou aqui até hoje e não pretendo mudar de profissão não. (POLICIAL MILITAR 2).

As trajetórias profissionais/ocupacionais apresentadas trazem significados únicos, contudo, também apresentam razões gerais que extrapolam a suposta autonomia para uma escolha da profissão/ocupação. Então, vejamos que cada uma das participantes deste estudo trouxe uma história sobre a influência parental, pai e/ou mãe orientando sobre a escolha da carreira de forma explícita ou implicitamente, pela configuração familiar, como, por exemplo:

[...] Ah, quando eu era menor era engraçado, porque eu tinha uma irmã que é gêmea e quando nós terminamos o colegial, a minha irmã foi prestar vestibular e eu queria voar, meu pai não entendia isso, ele falava, 'vai faz alguma coisa, faz administração que nem a tua irmã que passou e faz faculdade', e não, eu queria voar. No fim minha mãe levou para voar, o meu primeiro voo foi no aeroporto de Sorocaba, eu tinha 18 anos. (PILOTO DE AVIÃO).

[...] Meu pai é advogado e queria que eu fizesse Direito. Minha mãe é professora e sempre trabalhou também, então, a influência em casa, por parte da minha mãe, foi de uma mulher participativa também. Professora, depois ela fez concurso na prefeitura. Minha mãe já tinha uma imagem de mulher independente, assim, no sentido de ganhar e ajudar o marido, porque independência no sentido de fazer o que ela queria, não. (ENGENHEIRA).

[...] Minha mãe morreu quando eu era pequena, fui criada pelo meu pai, que era ajudante de pedreiro, e uma madastra, por isso eu comecei a pegar no trampo cedo, não tinha mole em casa não [...] Meu pai me ensinou essa profissão, no início eu odiava, mas depois aprendia a gostar de viver no meio dos peões [...] (AJUDANTE DE PEDREIRO).

Há também o olhar de quem gosta e acha bonita a estética da profissão: “[...] Ah, eu sempre achei bonito a farda do policial, sonhava em me ver vestida daquele jeito.” (POLICIAL MILITAR 1). Ou, então, quem tem vocação, mas também ficou encantada com o *glamour* da profissão:

Desde criança queria ser astronauta, mas eu gostava muito de avião. Eu morei num prédio tinha uma coleguinha que o pai era piloto de avião, agora está aposentado, e chegava todo imponente, na época do *glamour* da Varig. Eu adorava ir à casa dela porque lá tinha maquete de avião e um monte de coisinhas. Eu sempre gostei e sempre quis fazer isso na vida, ser piloto. (PILOTO DE AVIÃO).

Por outro lado, também foram encontrados nos dados coletados indícios de que as mulheres defendem a importância de serem autônomas financeiramente: “[...] Eu sempre quis ser independente financeiramente, independente financeira, eu, mulher, não depender [não era casada, ainda não é] de qualquer futuro marido.” (ENGENHEIRA). Possivelmente, isso poderia impactar a escolha por uma profissão/ocupação predominantemente masculina, primeiro pela hegemonia da oferta de vagas no mercado de trabalho, depois pelo significativo diferencial da remuneração paga nessas profissões/ocupações, conforme visto nos capítulos teóricos (Kean, 2007; Maruani, 2008; Thompson, 2009). Há, também, a situação em que a independência financeira é uma questão de sobrevivência:

[...] Deixe-me ver como é que eu vou explicar, eu namorei durante 3 anos, me casei e levei 15 anos casada, então, juntando tudo foram 18 anos, entre namoro, noivado e casamento. Aí decidi me separar, só que eu não queria depender da minha mãe nem da pensão de ex-marido. Aí que eu batalhei, bati em uma porta, bati em outra, aí as portas estavam fechadas, até que uma se abriu. (MOTORISTA DE ÔNIBUS 1).

[...] Lá em casa meu pai tinha o seguinte dilema: Se não trabalhar, não come. Por isso, desde cedo eu tinha que me virar, porque o velho não era flor que se cheire, não dava moleza não. Então, eu cai no mundo cedo, para ganhar o dindin e poder morar sozinha, pagar minhas contas, fazer o que eu quisesse fazer, sem ter ninguém me controlando. (PINTORA DE PAREDES).

Assim, é possível dizer que a escolha profissional/ocupacional das mulheres entrevistadas ocorreu por diferentes motivações, dentre elas se destacaram a influência parental e de conhecidos e a necessidade de ser independente financeiramente. Nesse primeiro momento, no contato inicial com a profissão/ocupação, a imagem da mulher no desempenho da profissão/ocupação tradicionalmente masculina foi apresentada na configuração de múltiplas necessidades, como, por exemplo, o sucesso financeiro e a realização pessoal com a escolha da profissão/ocupação.

O relato das mulheres entrevistadas sobre os itinerários percorridos para chegar ao exercício da profissão trazem poucas evidências sobre a identificação com as profissões/ocupações masculinas. Tampouco conseguiriam definir com clareza o que seria atividade de homem ou de mulher. No entanto, diz muito sobre as dificuldades enfrentadas

para o acesso a essas profissões/ocupações. Dentre elas, destacamos a profissão de piloto de avião e os desafios enfrentados na aviação comercial, o primeiro deles, o custo para bancar a formação de piloto. Vejam o que ela diz sobre isso:

[...] Eu tinha 18 anos quando eu fiz o primeiro voo, mas este voo não foi bacana na época, pois o instrutor não foi muito bom para incentivar e eu não tinha dinheiro e o meu pai achava que eu ia desistir. Daí eu fiz algumas horas de voo e depois desisti porque não tinha dinheiro. Aí eu fui trabalhar, trabalhei com várias coisas, muito com vendas, com meu pai, como professora (auxiliar de classe) eu gostava de brincar com crianças, eu era muito nova. Então, a primeira dificuldade, que eu acho que é geral, é o preço das horas de voo. (PILOTO DE AVIÃO).

No campo da aviação comercial, espaço tradicionalmente reservado aos homens, a tímida presença de mulheres neste contexto, por si só, já seria motivo de quebra de paradigmas, para não dizer de competição. O domínio do espaço aéreo pelos homens encontra-se eivado de representações que dizem respeito ao perigo e à coragem de desbravar o desconhecido, mas não é apenas isso, há também o controle da tecnologia de ponta, acesso restrito às mulheres na sua condição de inferioridade nas ciências e tecnologias, conforme apontam Lima (2013) e Olinto (2011). Então, o primeiro desafio para essa profissão seria passar pelo paredão do “saber fazer”. Veja a seguir um pouco sobre isso:

O meu maior desafio, no início, bastante desafio, foram as cinco disciplinas: Regulamento de tráfego aéreo (São as regras do que pode e o que não pode fazer voando); Meteorologia específica de aviação; Navegação (a parte de... como a gente vai sair daqui e chegar ali); Teoria de voo, que é a física do avião, por que voa o avião, como voa o avião [...] Porque, se não tem sustentação, o que faz o impulso [...], a parte de mecânica, conhecimentos técnicos. Mas não chega nem aos pés do mecânico, mas a gente tem que saber como funcionam as coisas, como que funciona a parte elétrica... Quanto mais, quanto maior o avião, mais complexo [...] Então tem a parte elétrica, a parte hidráulica, a parte de vários comandos, a parte de sistemas de combustível... São vários sistemas que formam o avião e a gente tem que entender como funciona. A gente não tem que entender a parte profunda, eu sei como funciona, mas por que funciona... Foi feito assim. Então, grosso modo, é isso. (PILOTO DE AVIÃO).

Por outro lado, não muito diferente dos desafios encontrados para inserção na profissão de piloto, mas muito distante do seu *glamour*, a ocupação como carreteira também apresenta os seus perigos e dificuldades para inserção da mulher nesse contexto. Carreteira é a mulher que conduz grandes carretas onde são transportadas mercadorias diversas, leigamente as chamamos de “caminhoneiras” pelo país fora. Os riscos se apresentam em forma de

assaltos, agressão física, morte prematura, dentre outros, mas, para além dos riscos apontados, o maior desafio de todos é a mulher conquistar espaço nesse universo hegemonicamente masculino.

[...] Já me desesperei tantas vezes que nem dou conta mais, cada dia é um desafio diferente, você vai, mas não tem certeza se volta. Não é só você perder as coisas materiais, é perder a vida de forma cruel e dolorosa. Tem muito mau elemento nessas estradas que a gente roda, para ganhar o nosso suado ganha pão [...] Quando os safados vê que você é mulher, aí é que eles querem fazer malvadeza mesmo. (CARRETEIRA 2 – MÃE).

Para as mulheres carreteiras entrevistadas, estar nessa atividade foi “uma coisa de Deus, abençoada”, pois tudo começou quando o marido morreu repentinamente e deixou as prestações da carreta, que havia sido comprada há pouco tempo, para serem pagas. Sem opção de emprego e com muitas dívidas a pagar, a decisão foi tomada: iria dar continuidade ao ofício do marido. A pouca experiência adquirida com as viagens que fez com o falecido marido e a dedicação para aprender o que não sabia, e era muita coisa, ajudaram a enfrentar a ocupação do falecido. Carregou a única filha, pré-adolescente, consigo, colocou o pé na estrada e seguiu com a vida. Hoje, mãe e filha têm a mesma profissão, cada uma com a sua carreta, o ofício foi transmitido entre duas gerações.

Será que passará à terceira geração? Talvez essa seja uma questão para pesquisa de pós-doutorado, quem sabe? De todo modo, essa foi uma das mais instigantes narrativas escutadas no estudo de campo: mãe e filha comungando o mesmo reduto ocupacional, predominantemente masculino, no mínimo caberia uma discussão sobre geração, diria Britto da Motta (1999; 2005) ao esclarecer sobre a categoria identidade de gênero e sua associação com a identidade geracional de mulheres idosas. A esse respeito, os resultados encontrados neste estudo não forneceram subsídios que possibilitassem o aprofundamento dessa temática sobre gênero e geração. As mulheres com maior faixa etária, 53 anos, não abordaram qualquer situação que implicasse na maior necessidade de esclarecimentos.

No problema de pesquisa desta tese aponta-se para uma possível questão geracional que poderia se apresentar na trajetória para escolha profissional, considerando as épocas e as

tendências de mercado de trabalho ao eleger as profissões de maior destaque. No entanto, os dados coletados junto às mulheres entrevistadas não sustentaram essa discussão. Por isso, não obstante a relevância da temática sobre gênero e geração, não houve opção para o seu aprofundamento nesta tese. Desse modo, seguiremos adiante com as análises dos resultados.

5.1.2 Ser escolhida pela profissão/ocupação

Quanto à segunda categoria da dimensão, *tornar-se profissional em atividades preponderantemente masculinas*, esta se prende ao fato mais concreto da escolha profissional/ocupacional das mulheres em contexto masculino, e que envolve o contexto social como fator determinante para a escolha da profissão/ocupação. Foram definidas duas subcategorias: *condição de vida* e *as oportunidades de emprego*, que serão analisadas utilizando o mesmo procedimento definido para a categoria anterior, ou seja, a subcategoria *oportunidade de emprego* foi considerada como guia para as análises dos demais conteúdos. Essa escolha se deu em razão da unicidade das vozes das mulheres entrevistadas referirem-se ao fato de que obter um emprego que respondesse às suas necessidades de sobrevivência foi uma condição importante para a escolha da profissão/ocupação. Resguardando as especificidades do contexto e da profissão/ocupação escolhida, vejamos adiante.

5.1.2.1 Oportunidade de emprego

Com o intuito de demonstrar a força da associação entre a profissão/ocupação escolhida e o contexto social que se destaca em cada uma delas, foram elaboradas algumas análises para demonstrar os discursos sob esse ponto de vista. Nessa parte serão tomadas as informações sociodemográficas das participantes deste estudo, apresentadas no capítulo

metodológico, com o objetivo de apresentar ao leitor uma imagem fidedigna dessas mulheres que estão inseridas em atividades masculinas. A primeira análise que se apresenta é sobre o grau de escolaridade entre as profissões e ocupações.

De acordo com a Tabela 1, é possível observar que a maioria das mulheres que desenvolvem ocupações (ajudante de pedreiro, pintora de paredes, mecânica de automóveis, soldadora e motorista de táxi) completou apenas o ensino fundamental, ao passo que as mulheres inseridas nas profissões (engenheira, policial civil, policial militar e técnico de produção e operação de petróleo) têm o nível superior completo, algumas delas com pós-graduação. No caso dos técnicos de petróleo, cabe esclarecer que na época em que entraram na profissão era exigido apenas o nível médio. Elas entraram na empresa como técnico de operação, em cargo de nível médio. Outros cargos de nível médio exigiam formação de nível técnico, não de nível superior, nas áreas de química e outras correlatas. Chama-se atenção para o fato de que essas duas mulheres já estão na segunda graduação, uma delas em área diferente da atual atividade que desenvolve: está fazendo o curso de Direito.

Outro aspecto importante a ser observado é a profissão de vigilante, que diverge, nesse aspecto, das demais profissões e se aproxima das ocupações, ou seja, ambas as vigilantes entrevistadas não chegaram a fazer o ensino médio. Nesse aspecto, observa-se um dado curioso: a questão da idade, conforme demonstramos a seguir.

Observa-se que a maior parte das mulheres que estão inseridas em profissões/ocupações cujas atividades demandam situações de risco, relatados, por exemplo, pelas mulheres carreteiras, motoristas de ônibus e vigilantes, está na faixa etária entre 41 e 50 anos de idade. O relato dessas mulheres enfatizou as dificuldades da profissão, mas, ao mesmo tempo, trouxe o fato de que a idade “avançada” não as impedia de estar na profissão, porque as situações de risco eram administradas com mais maturidade. Aqui, vale ressaltar

que a aparência física das mulheres entrevistadas não induzia a ideia de idade “madura” por conta da faixa etária, ao contrário, demonstraram bastante vigor físico e disposição.

A vigilante 2, 48 anos, por exemplo, relatou que está na profissão há dez anos. No início trabalhava apenas como segurança em festas particulares, depois fez o curso para vigilante e se empregou em uma empresa de vigilância por achar mais seguro, pois tinha a proteção da empresa e dos colegas em situações de risco. Observem a sua fala:

[...] Veja só, minha filha, quando eu entrei nessa profissão eu ainda era nova, hoje já estou com quase cinquenta e não me troco por nenhuma novinha não. Na hora do vamos ver, dar sopapo em marmanjo, o que conta é a experiência, a maturidade, eu me cuido pra isso. Agora, não vamos dar moleza não, qualquer trampo difícil os colegas chegam junto, a empresa garante a proteção. (VIGILANTE 2).

As mulheres na faixa etária entre 51 e 60 anos (engenheira, policial civil, motorista de táxi) também falam da importância da experiência e maturidade no exercício da profissão/ocupação, contudo foi observado que tanto a policial civil quanto a motorista de táxi apresentaram certo desânimo ao falar do seu cotidiano, com ênfase nos aspectos negativos da profissão/ocupação e na vontade de sair dela se fosse possível.

Nesse aspecto, considera-se importante abordar sobre as especificidades da entrada dessas mulheres na profissão/ ocupação, em comparação com a engenheira. De acordo com seus relatos sobre a trajetória para escolha da profissão/ocupação, a policial civil entrou na carreira por influência do pai, que era policial aposentado, e tinha “investido” para que ela pudesse fazer o concurso e passar, também porque já tinha tentado outros empregos antes e não tinha a estabilidade do emprego público.

A motorista de táxi começou a dirigir táxi há cinco anos, quando foi demitida de uma empresa onde trabalhou por dez anos como costureira. Não conseguiu mais outro emprego, segundo ela, por causa da “idade”. No caso da engenheira, ao contrário, não houve queixas sobre a profissão, está no ápice da carreira, muito bem reconhecida pela longa trajetória dentro da mesma empresa. Hoje ocupa o cargo de gerente de um grupo de homens, em uma

atividade em que os homens sempre foram hegemônicos: a produção de petróleo. Para, além disso, seria referir-se a um universo que teria sido durante muito tempo assentado no ideal de masculinidade e onde a mulher representaria a imagem daquilo que um homem não deveria ser, quando se toma por base os estereótipos sexuais de feminilidade.

Com relação à engenharia, vale lembrarmos a questão do status de algumas profissões considerada imperiais, conforme discutido nos capítulos teóricos desta tese (, que seriam destinadas às classes sociais mais abastadas e de acesso restrito, para não dizer impossível às camadas sociais desfavorecidas economicamente. Quando comparadas, a profissão de engenharia com a de policial civil, por exemplo, nota-se que, ainda que a policial também tenha o nível de escolaridade superior completo, essas mulheres falam de condições sociais diferentes, portanto de escolhas diferentes, significados diferentes, ou seja, seria possível dizer que uma escolheu a profissão e a outra foi escolhida por ela.

[...] Quando eu fiz faculdade aqui, eu tive colegas de classes sociais mais simples, classes mais baixas. Têm a agente ohhh... Tem um ou outro ali que ele vai chegar aonde ele quer [...] Mas eu acho que quando você tem força de vontade se consegue tudo, é mais difícil, mas é possível. O segredo é garra e determinação, o nível social não é determinante para você ser bem-sucedido. (ENGENHEIRA).

[...] Eu acho que a classe social influencia na escolha, sim. Por exemplo, eu mesma, na época em que eu estudava, eu estudava em escola pública e não tinha condição nenhuma de fazer uma faculdade porque eu achava o ensino precário, ainda acho o ensino da escola pública precário, muito precário. Então, eu achava assim, que deveria melhorar o ensino público, e eu comento muito isso, esse negócio de cotas. Eu acho que esse negócio de cotas tem que acabar, porque eu acho que fica muito limitado, deveria abrir o espaço para todos, na igualdade, entendeu. O ensino de escola pública e particular deveria ser tudo unificado, porque aí iria ter como a pessoa de baixa renda que está querendo estudar fazer uma faculdade, chegar à academia. (POLICIAL CIVIL).

Por outro lado, há mulheres, também inseridas em contexto militar, que divergem desse ponto de vista, não acreditam em limitações por conta da classe social: “Eu acho que essa condição de classe social não influencia não, até porque eu tenho colegas aqui que têm um nível social e econômico alto e optaram por ser policiais, inclusive até com certa rejeição da família por conta da opção delas” (POLICIAL MILITAR 1). Ou, então, aquelas que acreditam na capacidade individual de superação das condições adversas: “[...] Não. Acredito

que a condição social não influencie. Eu acho que a mulher, hoje, ela pode ser o que quiser, se ela se empenhar e tiver força de vontade de ir buscar, qualquer profissão ela pode estar fazendo.” (MOTORISTA DE ÔNIBUS 2).

De uma forma ou de outra, as mulheres entrevistadas, que atuam em profissões masculinas, ao falarem sobre a condição de classe como um fator que poderia influenciar, ou até mesmo direcionar, a escolha da profissão/ocupação divergem de opinião. A maioria acredita que depende da mulher querer encarar as dificuldades e sair vitoriosa, como uma guerreira que estaria pronta para todas as batalhas.

Entretanto, os dados coletados mediante as falas dessas mulheres insistem em demonstrar algumas diferenças que, objetivamente, destacam as desigualdades sociais entre aquelas que escolheram a profissão – porque estudaram em boas escolas, foram bem orientadas, não precisaram trabalhar para pagar a faculdade, dentre outras facilidades – e aquelas que não tiveram condição de escolher a profissão, porque tinham necessidade de se inserir em alguma atividade que proporcionasse melhorias na sua condição de vida. A maioria das mulheres entrevistadas que informaram ganhar entre 1 e 5 salários mínimos, por exemplo, disseram que não concluíram os estudos porque precisavam trabalhar para se manterem. De certo modo, isso aparece nas diferenças salariais das mulheres em profissões/ocupações tradicionalmente masculinas.

A faixa de renda das mulheres inseridas em profissões/ocupações masculinas que não concluíram o ensino básico (vigilante, pintora de paredes, ajudante de pedreiro, soldadora, motorista de táxi e mecânica de automóveis) é menor do que aquelas que concluíram o ensino superior, como, por exemplo, as policiais militares e a policial civil, que informaram ter faixa salarial entre 6 e 12 salários mínimos. Os técnicos de produção de petróleo se destacam na faixa salarial entre 13 e 20 salários mínimos em razão dos ganhos adicionais por conta do trabalho de turno e supervisão. Além disso, também pelo fato de trabalharem em uma

empresa estatal do ramo petrolífero, que está entre as organizações que pagam salários diferenciados com relação às demais no mercado de trabalho.

No entanto, o maior destaque de todas é a engenheira, com a faixa salarial, informada, acima de 25 salários mínimos. Isso, de certo modo, corrobora o argumento de que a formação profissional de prestígio pode gerar uma condição de desigualdade no mercado de trabalho, na comparação com outras profissões/ocupações.

Outro ponto importante a ser destacado nessa categoria da primeira dimensão, *ser escolhida pela profissão*, diz respeito à questão racial, ou seja, não foram encontradas muitas diferenças entre as profissões/ocupações no que se refere à cor da pele das mulheres entrevistadas. Tanto as profissões como as ocupações têm mulheres de cor preta (08) e mulheres de cor branca (11); apenas duas mulheres se autodefiniram como de cor parda: soldadora e técnico de produção de petróleo.

Esse é um achado, no mínimo, curioso, uma vez que há estudos que indicam a condição de desigualdade social da mulher de cor preta, conforme apontado nos capítulos teóricos, e a sua inserção em profissões/ocupações desvalorizadas socialmente (Ferraro, 2010). Do mesmo modo que a mulher engenheira é de cor branca, a mecânica de automóveis tem a mesma cor, entretanto, se analisarmos separadamente, veremos, por exemplo, que as duas policiais militares e as duas motoristas de ônibus são de cor preta; talvez esse dado seja um indício de que em algumas profissões/ocupações masculinas poderia haver uma predominância de mulheres de cor preta.

Os dados coletados, quando analisados conjuntamente, nos dizem que as mulheres que estão inseridas em profissões/ocupações predominantemente masculinas entraram nesse contexto por força das circunstâncias, em momentos específicos de suas vidas. O início efetivo da escolha profissional/ocupacional também se apresentou para as participantes como promotor de várias sensações, podendo perceber-se, contudo, que apesar de ter sido

“desafiador cair no meio de tantos homens”, para algumas participantes o primeiro impacto acabou por revelar-se positivo.

A Tabela 8 apresenta um resumo ilustrativo das motivações das mulheres participantes deste estudo no momento da escolha profissional/ ocupacional, associadas com os dados sociodemográficos por elas informados. O objetivo dessa tabela seria oferecer um retrato, o mais próximo possível, dessas mulheres que estão inseridas em um contexto masculino, muitas vezes hostil, e as razões que as levaram a fazer tais escolhas, ou serem escolhidas, conforme vimos anteriormente.

Fala-se, portanto, de escolhas que não estariam no imaginário dessas mulheres como algo “proibido”, pois não havia, ainda, a clareza do significado de ser mulher em atividades masculinas, conforme abordaremos na segunda dimensão desta tese, na seção seguinte.

TABELA 8

Resumo ilustrativo da primeira dimensão: Tornar-se profissional em atividades masculinas

PROFISSÃO	ESCOLHA PROFISSIONAL	CLASSE SOCIAL	IDADE/ GERAÇÃO
Piloto de avião	Queria ser astronauta e tinha vocação para voar. Influência de vizinho que era piloto	Classe média Pai advogado e mãe dona de casa	Adulto jovem (32 anos)
Engenheira	Gostar da área de exatas. Expectativa de trabalhar no Pólo petroquímico	Classe média Pai advogado e mãe professora	Meia idade (53 anos)
Técnica de Prod. de petróleo	Oportunidade de emprego – “caiu no colo”. – “coisa do destino”.	Classe média (mãe func. pública)	Adulto jovem (32 -35 anos)
Policial Militar	Escolheu por afinidade admirar mulher fardada Gostaria de ser da marinha.	Classe média baixa (pai desempregado)	Adulto (40 - 42 anos)
Policial civil	Influência do pai	Classe baixa Pai policial aposentado	Meia idade (53 anos)
Motorista de ônibus	Achava bonita a profissão. Oportunidade de emprego – Independência financeira do ex-marido	Classe baixa (Mãe dona de casa e pai desconhecido)	Meia idade (45 – 48)
Motorista de taxi	Influência do cunhado taxista	Classe baixa (Mãe dona de casa)	Meia idade (52 anos)
Vigilante	Mudança de área “arriscar para ver” Oportunidade de emprego.	Classe baixa (Mãe falecida e pai desconhecido)	Adulto (38 – 44 anos)
Soldadora	Tomou conhecimento da vaga, por acaso, na rua.	Classe baixa (Pai trabalhador do comércio)	Adulto (32 – 38 anos)
Carreiteira	Necessidade de pagar as dívidas deixadas pelo marido falecido.	Classe baixa (Mãe dona de casa e pai pintor)	Adulto jovem (32 – 48)
Mecânica de automóveis	Gostava de mexer com automóveis.	Classe baixa	Adulto Jovem (35 anos)
Técnica de segurança	Crescimento da oferta de emprego na área	Classe baixa (Pai pequeno comerciante)	Adulto (38 – 44)
Pintora de paredes	Sair de casa e pagar as contas. Ter liberdade	Classe baixa (Pai pedreiro)	Adulto jovem (32 anos)

Nota: Nomenclatura considerada a partir da renda salarial informada, sem a pretensão de categorizar. Informação ilustrativa, apenas para destacar a idade média de cada participante, em comparação com outras mais jovens.

5.2 SER MULHER EM ATIVIDADES PREDOMINANTEMENTE MASCULINAS

A segunda dimensão, resultante do processo de análise de conteúdo dos dados coletados para este estudo, foi designada por essa pesquisadora como *ser mulher em atividades predominantemente masculinas*. Esta designação relaciona-se com o momento em que se inicia a inserção das mulheres no exercício da profissão/ocupação, às vezes em locais inóspitos e hostis, conforme veremos no decorrer desta análise. Optou-se por considerar este momento em separado por compreender, pelas entrevistas, que essa inserção seria concretizada no momento em que as participantes começam a se deparar com as questões de gênero de forma mais objetiva, em virtude das quais se sentem impelidas a se posicionarem em termos da sua condição de gênero.

Conforme já considerado anteriormente, os relatos retirados das entrevistas não serão apresentados a partir da separação entre profissão e ocupação. Optou-se por destacar a singularidade das falas das mulheres que estão em profissões e ocupações conjuntamente, por se entender que a similaridade do conteúdo enriqueceria mais a análise a partir da proximidade, também visual, desses discursos.

As categorias envolvidas nessa dimensão abrangem: *atividades específicas de homem e de mulher, conciliação da vida profissional com a vida doméstica e feminilização das atividades em contextos masculinos*. Como subcategorias foram definidas, respectivamente: *fragilidade física da mulher e o conflito de papéis na esfera privada e profissional; complicações para desenvolvimento na carreira; aceitação de tarefas administrativas e não operacionais e competência técnica para compensar o fato de ser mulher*.

As análises sobre a referida dimensão serão apresentadas a partir de tópicos e subtópicos denominados pelas respectivas categorias e subcategorias. Desse modo, cada categoria será analisada a partir do desenvolvimento das respectivas subcategorias, representadas conforme detalhamento apresentado no capítulo metodológico. Seguiremos

adiante com o esquadramento da primeira categoria identificada na segunda dimensão de análise definida para este estudo.

5.2.1 Atividades específicas de homem e de mulher

Relativamente a esta categoria, ressalva-se que as participantes deste estudo destacaram que a melhor forma de aprender a viver num mundo de homens se pautaria por uma autoaprendizagem diária, ancorada na capacidade de adaptabilidade de cada mulher ao fazer masculino. No entanto, é interessante a constatação, por parte de algumas delas, de alguma “submissão” das mulheres aos atributos considerados adequados para desenvolver atividades específicas dos homens, bem como uma fuga em lidar com a questão da imposição, por conta disso, aos lugares coadjuvantes. Os discursos também remetem para as características pessoais e a forma como cada qual se adapta a esse contexto masculino: se diz, por exemplo, que determinadas atividades são mais específicas para os homens por causa da sua força física, ou até mesmo a firmeza na tomada de decisões, do tipo controlador. Fala-se, do mesmo modo, que a gestão da mulher é mais compreensiva, maternal, de cuidados, a mulher enxergaria mais amplamente, ou seja, teria a capacidade de ver o sujeito para além do que ele está fazendo.

Evidencia-se, também, que as mulheres fazem referências a respeito das profissões/ocupações predominantemente masculinas partindo da concordância da participação feminina em locais e cargos considerados sob domínio dos homens, mas respeitando as limitações físicas da mulher. Os discursos dessas mulheres reiteram as representações sociais dominantes que remetem à fragilidade do corpo físico e a justificativa “biologizante” da divisão social do trabalho em tarefas femininas e masculinas. Entretanto, nota-se também um misto de aceitação e revolta ao mesmo tempo: a primeira se apresenta

quando a mulher aceita os lugares considerados “femininos”, mesmo quando inseridas legitimamente nas tarefas operacionais; a segunda ocorre quando se reconhecem os prejuízos, sobretudo no avanço da carreira, advindos da acomodação nesse lugar considerado inferior. Seguiremos com o aprofundamento dessas questões nas análises das subcategorias, que fará o detalhamento das vozes dessas mulheres sobre o incômodo que, muitas vezes, brada silenciosamente.

Ao longo deste texto serão apresentados tabelas contendo resumos ilustrativos com informações sobre as atividades desenvolvidas pelas mulheres que estão inseridas em contextos de trabalho predominantemente masculino. Objetivamente, pretende-se enriquecer os dados apresentados nas transcrições das falas das entrevistas quando referidos aos conteúdos definidos como categorias para análise da temática investigada, ao tempo em que também é demonstrado o desenvolvimento da carreira profissional/ocupacional dentro de um contexto masculino.

5.2.1.1 Fragilidade física da mulher

Quanto a esta subcategoria, e com base na análise de conteúdo do material coletado nas entrevistas, considerou-se importante salientar as dificuldades que as nossas participantes vivenciaram no momento de executar as atividades masculinas, obstáculos que iriam desde a constatação de inferioridade física ao medo de não conseguir fazer a tarefa. Os desafios se apresentaram de diversas formas, como na força requerida para apertar uma válvula ou imobilizar um homem em uma ação de defesa. O fato é que sempre havia uma explicação para justificar a impossibilidade de dar respostas ao comportamento masculino esperado.

[...] Então, você verifica, mas para fazer essa verificação você faz testes. Então, você faz alguns testes, se houver gotinhas, por exemplo, dentro do duto de petróleo fica aparecendo, faz parte da rotina operacional você botar um equipamento dentro, que é como se fosse uma escova de aço, que é para

limpar. Para fazer isso, você faz uma operação com válvula. Quando você vai fazer isso você tem que dá certa força química para poder fazer a conexão, conectar e desconectar as tubulações de petróleo. Então, a primeira dificuldade é adaptar a sua força física às instalações. (TÉCNICO DE PRODUÇÃO DE PETRÓLEO 1).

[...] É, eu acho que a minha profissão é masculina, porque realmente a mulher fazendo essa função, mas, a agilidade que homem tem. Mulher não tem isso, porque você não vai dar de frente, encarar um homem em uma luta, jamais vai ter condições, por mais que tenha agilidade de luta e tudo, mas nunca é igual. (VIGILANTE 1).

[...] Em termos físicos, a mulher não se compara aos homens em algumas atividades. Não que impeça da gente desenvolver essa atividade de forma igual com ele [...] Por exemplo, no nosso caso aqui, você imobilizar um homem de situação física avantajada, nem toda mulher tem essa condição de fazer isso, tem algumas que fazem, mas nem todas fazem. (POLICIAL MILITAR 1).

As dificuldades que se apresentam no contexto de profissões/ocupações masculinas, podem, também, comprometer a saúde da mulher. Aponta-se, como se vê nas ilustrações seguintes, para a necessidade de respeitar a rotina biológica do corpo feminino, sob pena de sofrer graves consequências, conforme visto nas falas a seguir:

[...] A gente sofre muito mais, por exemplo, as mulheres abortam muito. Tem muito isso das mulheres abortarem em voo, tem muito isso. Tem mulheres que começam a menstruar e não param. Mexe muito. A gente não foi feita fisicamente para voar. A nossa fisiologia é para ficar aqui, para dormir e acordar, para ter um ritmo circadiano, para ter um ritmo do tempo, do horário. E o organismo da mulher exige muito [...] Diferente, a gente é feito de muito hormônio. Não sei dizer quanto o homem tem, quanto a mulher tem, mas a mulher tem muita diferença de hormônio e isso afeta [...] O voo afeta muito essa parte. (PILOTO DE AVIÃO).

[...] vestir a farda, vestir a bota, botar o capacete, eu gosto disso. Eu tive as minhas duas filhas trabalhando, de farda, de barrigão e tal... Trabalhei até certo ponto também... Mas, você vê... A gente tem tanta ansia de provar que é igual que na... Quando eu tive as minhas filhas, estava mudando a lei dos acordos de licença maternidade, e aí a gente saiu de 84 dias para seis meses, e na época eu não optei por seis meses, eu fiquei com 84 dias, isso poderia me dar problemas na gravidez. (ENGENHEIRA).

[...] É claro que de vez em quando, mesmo com estes aparatos todos, acontece um acidente. Eu tenho marcas no corpo de queimadura de solda, de virar de queimar. Dá queimadura de terceiro grau. Aqui ó, está vendo, isto aqui é queimadura, mas eu nunca desanimei, eu nunca, por isto eu nunca, os outros falam 'você tem que registrar', mas também nos temos que ser conscientes, isto acontece, quando a fagulha vem, ela não diz aonde vai cair, então, são ossos do ofício. (SOLDADORA 1).

Compreende-se, pelos testemunhos das participantes, que o exercício da profissão/ocupação tradicionalmente masculina possibilita às mulheres a interiorização de valores inerentes ao contexto masculino, que elas parecem valorizar e respeitar, e, em seu entender, justificariam a divisão dos papéis masculinos e femininos, atribuindo-lhes certa complementaridade: “[...] Algumas atividades são forçosas mesmo, é necessário a ajuda dos

homens, a mulher não consegue fazer sozinha.” (CARRETEIRA 2). Algumas vezes, esses valores são transmitidos como conselhos de pai para filha:

[...] Meu pai sempre me dizia que para a gente se dar bem nessa profissão a gente precisava prestar atenção na forma como os homens agem, porque eles estão há mais tempo na profissão. Se a gente fizer tudo direitinho, vai dar tudo certo na profissão. O primeiro de tudo é se respeitar, depois trabalhar duro, com honestidade, e não esquecer que a gente é mulher no meio dos homens, tem que respeitar os valores deles. É assim, eu sempre fiz isso, tem coisa que a mulher faz, mas não é da sua natureza, é coisa de homem mesmo. (POLICIAL CIVIL).

Em outras vezes, os valores masculinos são travestidos de estratégias de enfrentamento para as situações em que há necessidade de se defender em ambientes hostis. Nesse caso, explica-se a preferência por ambientes mais confortáveis como “coisa de mulher”. “Para a mulher é mais cômodo ficar no escritório do que estar no terreno combatendo, diretamente com a marginalidade, entendeu? Então, assim, uma questão mais de opção, não porque ela não está preparada.” (POLICIAL 2). Ou, então, se apropriar das características identificadas como específicas “de homem” para se adaptar ao ambiente de trabalho predominantemente masculino e se destacar no exercício das atividades que caracterizam aquela profissão/ocupação como masculina.

[...] Na verdade, você vai se adaptando ao ambiente e fazendo com que ele rode, não é simplesmente se render a ele [...] Por exemplo, operar a mesma coisa fazendo o menor esforço. Em geral, na operação, eles fazem esse tipo de coisa. Não coisa de mulher. No início fica aquela coisinha de coisa de mulher, depois acabou trazendo um lado bom para mim porque você vai começando a ter suas coisas e aí quando surgem umas coisinhas que se pensa fora da caixa o pessoal dizia: ‘ah, chama aquela técnica que ela sempre tem umas ideias aí’, e aí acabou sendo vinculado positivamente a mim. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

Foram salientados pelas participantes valores como: resolver o problema, enfrentar as dificuldades e agir com naturalidade, não se percebendo, muitas vezes, qualquer submissão da sua parte por serem mulheres desenvolvendo atividades masculinas, mas, antes, aprendendo a lidar com os desafios que se apresentam:

É a questão de você não sucumbir à primeira dificuldade, ou à primeira facilidade. É você saber que tem que fazer determinadas coisas e que vai passar por uma dificuldade inicial e tem que aprender quais são os seus limites, e isso aí já é a questão, isso acontece também com outras profissões que são, também,

tipicamente femininas, mas as pessoas enxergam o limitante de uma forma melhor. Quando você vai para uma atividade masculina, é como se você colocasse a si mesmo em uma lente de aumento, depois você vê que não precisa daquilo, que pode tocar tudo aquilo de uma forma natural, é o tempo, não é? (ENGENHEIRA).

[...] Na verdade, assim, a atividade era predominante masculina e tinha que ter análise técnica, e essa análise técnica eu tinha. Então, a questão de ser mulher ou ter força física não era algo que me limitava porque as minhas adaptações me permitiam fazer as minhas atividades do mesmo jeito que os outros, ou às vezes até melhor, porque a minha análise acabava por fazer imaginar determinadas coisas. Então, nunca me impactou. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 2).

Contudo, há também aquelas participantes que acreditam no “corpo mole” da mulher para o trabalho masculino, e que ela se faz de “frágil” para os homens, a fim de não encarar os desafios da tarefa. Ainda que concordem com as dificuldades que a mulher enfrenta para desenvolver suas atividades, porque toda a estrutura para o trabalho foi pensada para os homens e não para ter mulher naquele ambiente, elas também atribuem o sucesso no desempenho da atividade masculina ao “perfil” da mulher, porque umas dão conta e outras não. Vejamos as suas falas:

[...] Eu acho que o fato de ser mulher, ainda hoje, com a experiência que tem, não impossibilita, mas a gente tem um pouco mais de dificuldade, sim, porque é necessário que a mulher tenha o perfil específico para aquela atividade, não é qualquer mulher que pode estar ali. Então, digamos assim, uma pessoa quer ser administradora e você tem uma gama de perfis, maior, que podem aprender aquele cargo. Para você ser uma mulher na área que seja predominantemente masculina você tem que ter um perfil mais, ou desbravador ou meio que normal para conseguir desempenhar aquilo ali de igual a igual ao homem. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

[...] Eu não acho que tem esse negócio de homem e mulher não. O que eu vejo é que as mulheres se fazem de frágil mesmo, é a cultura de ser cuidada pelo homem. A realidade é que tem trabalho pra todo mundo, se não sabe, vai aprender. Eu vejo aqui no bairro mesmo, um monte de mulher que podia estar trabalhando e não quer, dizem que não acham emprego, mas elas querem emprego de escritório. Mande elas dirigirem uma carreta para ver, ninguém quer trabalho difícil, não é porque é de homem ou de mulher. (CARRETEIRA 2 – FILHA).

Parece, portanto, haver consonância entre as vozes das mulheres, em diferentes profissões/ocupações, de que o corpo físico de homens e mulheres nasce preparado para desenvolver determinados tipos de atividades, como o exemplo da força física visto anteriormente, que dificulta o exercício de certas atividades quando envolvem o uso da força. Isto se alinha com os resultados apontados por Latelli, et al (2013) em estudo com policiais civis sobre relações de gênero e identidade na profissão, evidencia-se a fragilidade física da

mulher policial como um fator que desencadeia a “proteção” da mulher policial por parte de seus colegas masculinos, em atividades externas que envolvem riscos.

Há também o argumento de que as mulheres que se disponibilizam para trabalhar em contextos de atividades predominantemente masculina posicionam-se de maneira ambivalente, ou seja, algumas delas, ao reconhecerem a realidade masculina nos ambientes de trabalho, ampliam o *status quo* de “fragilidade” socialmente aceito para a mulher e se recolhem ao aconchego dos atributos femininos, acabando por fortalecer o discurso sobre a hegemonia dos homens nesse contexto.

Sabe-se que o contexto de trabalho predominantemente masculino foi pensado para atender às demandas masculinas, e que, ainda hoje, mesmo com as mulheres chegando, ainda que aos poucos, não houve mudanças significativas nesse cenário, exceto para as organizações de grande porte, onde trabalham algumas mulheres nesse estudo, a saber, a polícia civil e militar e a empresa de produção de petróleo. Houve unanimidade entre as mulheres sobre a questão da falta de infraestrutura no local de trabalho, para atender às diferenças entre homens e mulheres, sobretudo no que se refere ao uso unissex, na privacidade dos banheiros e sanitários. Para algumas profissões e ocupações, a situação é mais crítica:

[...] Eu posso falar em dificuldade, assim, em termos de sanitário, no fim de linha não tem sanitário, e para a mulher isso é complicado, então eu vou ali ao mercadinho, falo com as meninas [...] Outra coisa que eu vejo dificuldade nessa questão é, assim, se a gente dá uma dor de barriga, vai correr para onde? Outro dia eu desci me arrepiano, me arrepiano. (MOTORISTA DE ÔNIBUS 2).

Verifica-se, portanto, que as dificuldades relatadas foram enfrentadas pelas mulheres em grandes corporações logo no início de carreira, quando surgiram as pioneiras daquelas áreas: “[...] Quando a gente chegou lá já estavam com a estrutura em preparação para nos receber, porque estavam formando uma turma de alunos e nessa turma de alunos tinham 33 mulheres. Por isso já tinha alojamento separado” (POLICIAL MILITAR 2). De outra forma,

também o crescimento do número de mulheres foi decisivo para reivindicação de mudanças na estrutura, antes puramente masculina:

[...] Então, assim, era só um banheiro para dividir, as instalações eram bem pequenininhas e tinha o escritório que era a base. Mas nas estações que eram as áreas isoladas que a gente tinha a nossa base de apoio, a gente compartilhava as instalações. Aí, depois de alguns anos, a quantidade de mulheres da operação começou a aumentar, não só na operação, como também nas áreas de apoio, que antes o número era menor, e começou a aumentar um pouco mais, a gente começou a pressionar a gerência para que a gente tivesse instalações separadas. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

A Tabela 9 apresentará, a seguir, um resumo ilustrativo das tarefas desempenhadas pelas mulheres em suas profissões/ocupações predominantemente masculinas. Importante ressaltar que a descrição das atividades referidas nos quadros indicados está de acordo com as informações das participantes, que descreveram as tarefas pertinentes às profissões/ocupações identificadas e traçaram o percurso dentro de suas carreiras. Portanto, o resumo apresentado serve como uma ilustração das atividades desenvolvidas e não como mapeamento do cargo ou função em questão.

Ao descreverem as suas atividades, não relataram haver diferenciação entre as tarefas do cargo/função dentro da empresa em razão do sexo do executante, e, do mesmo modo, as mulheres inseridas nas ocupações e que não têm vínculo empregatício, não estabeleceram diferenças significativas no modo de execução das tarefas. Isso se refere também às condições estruturais e de logística, tais como ferramentas de trabalho, instalações para execução das tarefas administrativas e operacionais, dentre outras.

No que se refere ao crescimento da carreira dentro da profissão/ocupação masculinas em que essas mulheres estão inseridas, traçou-se um pequeno resumo sobre o deslocamento e/ou progressão na carreira. Os dados informados nas entrevistas demonstram enorme discrepância entre as profissões e as ocupações, sobretudo na carreira da engenheira, que assume o cargo de gerente de uma unidade operacional predominantemente masculina. Por outro lado, as mulheres inseridas nas ocupações definem o crescimento nas carreiras a partir da melhoria das condições de vida e aumento do poder aquisitivo, como, por exemplo, a

aquisição da casa própria e/ou quitação das dívidas. Após a apresentação da Tabela 9, seguiremos com a análise da segunda categoria.

TABELA 9

Atividades desenvolvidas pelas mulheres em profissões tradicionalmente masculinas

PROFISSÃO/ OCUPAÇÃO	ATIVIDADE DESENVOLVIDA	DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
Engenheira	Atualmente trabalha na engenharia de produção, antes trabalhou no campo (ativos), passou pelo reservatório, laboratório, cuida da produção de petróleo, análise de potenciais descobertas de novos poços de petróleo. Comanda o staff da unidade: Doutores, mestres e consultores (reserva intelectual da companhia). Não tem titulação de pós-graduação, apenas técnica.	Começou como engenheira em uma siderúrgica – 7 anos Fez concurso para empresa de petróleo, onde está há 23 anos. Engenheira – coordenadora – gerente de laboratório - Gerente geral (1ª linha)
Técnica de Produção de Petróleo (1)	Trabalhou na área operacional, exploração de poços de petróleo fazendo inspeção e manutenção dos poços no campo: Separação e tratamento de petróleo. Depois atuou nas estações: Fornece informações aos operadores no campo e acompanha o painel de informações sobre a área. Atualmente viabiliza projeto de exploração de petróleo.	Era auxiliar administrativo como terceirizada (3 anos). Fez concurso para técnico de operação e foi trabalhar no campo na área de exploração e produção de petróleo, há 8 anos. Foi supervisora no campo por 6 anos e atualmente coordena projetos desde a perfuração até a implantação de novas estações, Não executa
Técnica de Produção de Petróleo (2)	Trabalhou na área operacional, exploração de poços de petróleo fazendo inspeção e manutenção dos poços no campo: Separação e tratamento de petróleo. Foi presidente da CIPA. Atualmente trabalha na estação, saiu do campo, com informações.	Formou-se em Farmácia no Rio Grande do Norte e fez o concurso para técnico de operação, nível médio. Há 9 anos na empresa. Trabalha na estação em regime de 12X48 – Trabalha 12h folga 48h.
Piloto de avião	Co-Pilota avião de grande porte com passageiros e cargas. Verifica os equipamentos elétricos e hidráulicos antes da partida do avião, ajuda o piloto a controlar o painel de comandos	Começou dirigindo taxi aéreo, depois foi contratada do Governo do Estado da Bahia e atualmente é co-piloto em uma grande companhia de viagens aéreas

Notas: As atividades descritas foram informadas pelas mulheres entrevistadas.

As informações sobre desenvolvimento de carreira servem apenas para a comparação das ocupações com as profissões e a progressão nas atividades desenvolvidas, ou seja, mudança de função, aquisição de novos conhecimentos e/ou tecnologias, treinamentos e o tempo na atividade.

TABELA 9 (continuação)

Atividades desenvolvidas pelas mulheres em profissões tradicionalmente masculinas

PROFISSÃO/OCUPAÇÃO	ATIVIDADE DESENVOLVIDA	DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
Policia Militar (1)	Planejamento de operações Logística e apoio às ações do comando geral	Concurso para soldado Curso para sargento Polícia Especial Capitão - 11 anos na PM
Policia Militar (2)	Comando de tropas em operações de segurança Planejamento de logística e apoio às operações táticas e treinamento das tropas	Concurso para soldado Curso para sargento Polícia especial 2º Sargento 3º Sargento 11 anos na PM
Policia Civil	Agente administrativo Recepção das queixas Orientação dos usuários de segurança pública,	Concurso para agente administrativo Classe 1 – 2 - 3
Vigilante 1	Cuida da segurança patrimonial das empresas contratantes do serviço Ficar vigilante, em pé, nas áreas vigiadas	Auxiliar administrativo Curso para vigilante Processo seletivo Entrada na empresa 3 anos como vigilante
Vigilante 2	Cuida da segurança de um condomínio residencial Trabalha na casa do cliente	Dona de casa Transporte escolar Segurança free lancer Entrada na empresa Curso de vigilante – 10 anos como vigilante
Técnico de segurança (1)	Verifica as normas de segurança no ambiente de trabalho: Evitar riscos de acidentes	Dona de casa - Auxiliar administrativo – curso profissionalizante – Processo seletivo – 2 anos
Técnico de segurança (2)	Verifica normas de segurança no ambiente de trabalho – Meio ambiente	Dona de casa – curso profissionalizante – processo seletivo – 2 anos
Soldadora (1)	Coloca as portas e as fuselagens do carro	Operadora - 2 anos Soldadora - 6 anos

TABELA 9 (continuação)

Atividades desenvolvidas pelas mulheres em profissões tradicionalmente masculinas

PROFISSÃO/OCUPAÇÃO	ATIVIDADE DESENVOLVIDA	DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
Ajudante de pedreiro	Prepara massa, reboca, faz assentamento de piso e rejunte.	Trabalha como autônoma, tem épocas que tem mais serviços. Está na ocupação há 10 anos
Carreiteira 1	Dirige a carreta, transporta mercadorias, verifica a documentação fiscal das mercadorias que transporta.	Trabalha como autônoma, mas, faz trabalho para empresas fixas. Tem carreta própria. Está nessa ocupação há 20 anos.
Carreiteira 2	Dirige a carreta, faz transporte de mercadorias, verifica a documentação fiscal das mercadorias que transporta	Trabalha como empregada em uma pequena empresa de transportes de mercadorias há 8 meses, antes trabalhava com a própria mãe
Mecânica de automóveis	Faz manutenção nos sistemas de combustível e no motor do automóvel, desmonta as peças do carro para limpeza: bico de injeção, filtro do ar e do óleo	Trabalha como autônoma sem vínculo empregatício, em uma oficina do bairro onde mora. Está nessa ocupação há 10 anos
Motorista de taxi	Fica aguardando os passageiros nos pontos de taxi. Faz transporte particular para eventos, pessoas idosas, festas, pequenas viagens para o interior do Estado da Bahia.	Antes era Costureira Trabalha como autônoma, aluga o taxi do cunhado, paga a diária. Está nessa ocupação há 5 anos
Pintora de paredes	Pinta apartamentos e casas, imóveis novos e usados. Lixa a parede, coloca fita adesiva nas portas e rodapés, passa massa corrida, corrige as imperfeições da aplicação da massa, aplica a tinta na parede e faz o acabamento	Trabalha como autônoma. Costuma fazer “bicos” com construtoras e trabalha na pintura dos apartamentos antes da entrega

5.2.2 Conciliação da vida profissional com a vida doméstica

Na categoria anterior foi visto que o contexto de trabalho predominantemente masculino é caracterizado pela acentuação da divisão de tarefas a partir das características masculinas e femininas, e que o atributo da força física, fortemente presente nos homens, é ausente nas mulheres, por isso justifica-se a dificuldade para a inserção das mulheres nesse contexto. De outro modo, também se constatou que as mulheres são capacitadas para trabalhar com as atividades atribuídas socialmente aos homens, elas desenvolvem o seu próprio jeito de fazer as tarefas.

Para análise da segunda categoria, *conciliação da vida profissional com a vida doméstica*, estendeu-se o olhar sobre a divisão de tarefas entre afazeres que são “naturalmente” femininos e/ou masculinos nos contextos público e privado, considerando os impactos na vida pessoal e profissional da mulher que trabalha com atividades predominantemente masculinas. Os relatos das mulheres entrevistadas denunciam a desigualdade de tarefas no âmbito doméstico e apontam o aparente despreparo dos homens para assumirem as tarefas mais simples, como, por exemplo, definir o cardápio para as refeições do dia. Nesse cenário, a mulher é submetida a uma dupla jornada, casa e trabalho, enquanto os homens ficam livres para progredirem nas suas carreiras.

Foram identificadas duas subcategorias para essa análise: *complicações para o desenvolvimento na carreira e conflito de papéis na esfera privada e profissional*. A primeira delas aborda as dificuldades que a mulher vivencia no âmbito da carreira e as competições internas que ocorrem entre homens e mulheres, com destaque para o corporativismo entre os homens e desunião entre as mulheres. Do mesmo modo, a segunda subcategoria também se refere a conflitos, conjugais, que ocorrem na relação desigual entre marido e mulher na divisão das tarefas domésticas. Se na categoria anterior as falas das participantes oscilavam entre a mulher ser capaz ou não de executar tarefas masculinas, agora, na constatação das

dificuldades ocasionadas por essa divisão de papéis, observa-se uma espécie de maldição para o reconhecimento e crescimento nas carreiras escolhidas. Começa-se por analisar a primeira subcategoria.

5.2.2.1 Complicações para o desenvolvimento na carreira

Inicia-se falando das condições de crescimento nas atividades masculinas desenvolvidas pelas mulheres entrevistadas. Nesse aspecto, um ponto que se destacou durante as entrevistas, e foi realçado no momento das transcrições, é que as mulheres enfrentam o preconceito, por serem mulheres, em um contexto dominado pelos homens, e também junto às próprias mulheres, colegas de profissão. Foi identificado por algumas mulheres que em contextos de trabalho masculinos o boicote ao crescimento na carreira também poderia vir dos próprios pares. O relato das participantes referiu-se ao fato de que haveria certa disputa por espaço e reconhecimento entre algumas mulheres, quando desempenham juntas a mesma atividade.

Nesse sentido, haveria uma “aliança” por parte de algumas mulheres com os homens, majoritariamente em cargos de chefia, com o intuito de inviabilizar o destaque da outra no exercício da função. Uma das armas utilizadas nessa suposta disputa seria a desqualificação da mulher para o desenvolvimento daquelas tarefas masculinas, tão somente pelo fato de ser mulher. Assim, atributos como “patricinha” emergem como um xingamento dentro desse contexto, e a associação dessa fragilidade com a incapacidade de fazer bem feito as tarefas da profissão/ocupação: “[...] É, tem gente que tem vergonha sim. Vamos dizer, assim, uma ‘patricinha’ fazendo essa função, ela fica já com vergonha de estar se expondo nessa função, ela não vai fazer direito.” (VIGILANTE 2).

[...] Se a gente não se une, a gente nunca vai conseguir nada assim. E assim, eu como estou na posição de nível, percebo assim, que elas têm inveja de mim, tipo assim, tenta ficar próximo do chefe, muitas vezes com a intenção de me tirar e pegar o meu lugar. Isso é que, muitas vezes, dá a possibilidade de vitória aos homens. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 2).

[...] Eu acho que as mulheres não se unem, elas disputam o poder dos homens naquele lugar que elas estão e quando elas têm um poderzinho são mais carrascas do que os homens. Eu tive mesmo uma supervisora aqui, que meu Deus do céu, a mulher era mal amada, acho que ela tinha medo da gente pegar o cargo dela, ficava falando mal da gente com o chefe e fazia tudo para prejudicar a gente. Ela não queria que a gente crescesse. Isso é muito ruim para a mulher. (SOLDADORA 2).

De maneira geral, as mulheres entrevistadas concordaram que não há corporativismo entre as mulheres, diferente dos homens, que sempre estão unidos em favor dos seus interesses. Isso enfraquece a luta das mulheres por condições de igualdade nos ambientes de trabalho predominantemente masculinos. Um aspecto importante que foi observado se relaciona à ambivalência evidenciada em parte das mulheres entrevistadas, ao se referirem à questão da igualdade de condições, estruturais, para execução das tarefas masculinas. De acordo com algumas mulheres, há igualdade nas condições de trabalho, ou seja, as regras são iguais, tanto para os homens quanto para as mulheres; outras, no entanto, apontam para as vantagens que beneficiam os homens. Tais vantagens seriam demarcadas pelo quantitativo de homens na profissão/ocupação, pois são maioria, e a tomada de decisões não seria guiada por uma minoria, as mulheres.

A esse respeito, para demonstrar a reduzida presença das mulheres em contextos masculinos, toma-se, por exemplo, a piloto de avião, pois se sabe que mesmo que tenha havido aumento de mulheres pilotos, homens ainda são maioria nessa profissão. De acordo com a Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), até o final de 2011 havia 16.304 homens com as licenças em atividade, com habilitação e certificado de capacidade física renovados, enquanto apenas 274 mulheres eram pilotos de avião com a documentação atualizada.

Ao comparar o efetivo de homens e mulheres em algumas profissões/ocupações que participaram desse estudo, identifica-se uma significativa desproporção entre os números. Os técnicos de petróleo, por exemplo, informaram que do total de aproximadamente 850

profissionais que atuam como técnicos de petróleo na organização em que trabalham, apenas 33 são mulheres. O piloto de avião também informou que, do total de 2.000 pilotos de avião que fazem parte do efetivo da empresa em que trabalha, 23 são mulheres. As mulheres inseridas nas ocupações também forneceram informações, baseadas em estimativas geradas a partir da experiência na ocupação, com referência ao reduzido número de mulheres taxistas. Ainda que haja crescimento do número de mulheres dirigindo táxi, do total de aproximadamente 12.000 motoristas na cidade de Salvador/Bahia, apenas 5% são mulheres. Do mesmo modo, a ajudante de pedreiro e a pintora de paredes disseram que conhecem poucas mulheres (total de 10) trabalhando nessas atividades, e que a maioria absoluta de trabalhadores é de homens.

Um dado curioso nesse quesito é o aumento de mulheres em ocupações, se comparadas proporcionalmente com as profissões, de menor prestígio social. Mesmo que se considerem as informações incipientes para tal análise, pois não foram verificadas oficialmente, a imagem que se apresenta possibilita a visualização do aumento de mulheres em profissões masculinas com baixa qualificação e desprestigiadas socialmente, conforme apontam Ariza e Oliveira (2007) e Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008). Observa-se, então, certa dissonância entre o crescimento da escolaridade da mulher, em relação ao homem, de acordo com Bruschini (2009) e Bruschini e Lombardi (2002), e a sua inserção nas profissões/ocupações masculinas. Nas profissões de prestígio, como, por exemplo, as engenharias e as ciências e tecnologias, tem havido decréscimo, conforme demonstrado na Tabela 10.

Tabela 10

Mulheres no ensino superior: concluintes segundo a área de conhecimento Brasil – 2002/2009

Área do Conhecimento	Concluintes					
	2002			2009		
	Total	Feminino	%	Total	Feminino	%
Saúde e bem-estar social	60.363	43.620	72,3	137.755	102.629	74,5
Educação	134.204	109.699	81,7	148.731	109.790	73,8
Serviços	9.026	6.370	70,6	22.120	14.406	65,1
Humanidades e artes	15.877	10.956	69,0	29.760	17.457	58,7
Ciências sociais, direito e negócios	174.316	95.153	54,6	349.954	195.959	56,0
Agricultura e veterinária	8.780	3.694	42,1	8.890	7.447	39,4
Ciências, matemática e computação	35.670	15.186	42,6	64.291	22.610	35,2
Engenharia, produção e construção	28.024	8.631	30,8	55.427	15.663	28,3
Total (Brasil)	466.260	293.309	62,9	826.928	485.961	58,8

Fonte: MEC/INEP/SEEP - Censos do ensino superior

Conforme visto na Tabela 10, houve redução (no período entre 2002 e 2009) do número de mulheres que concluíram o ensino superior nas áreas de ciências, matemática e computação (7,4%), e engenharia, produção e construção (2,5%). Aliás, exceto as áreas de saúde e bem-estar, e ciências sociais, direito e negócios, as demais áreas também decresceram no período indicado. Isso poderia explicar o reduzido número de mulheres nas áreas que ainda são consideradas redutos masculinos. Contudo, esse fenômeno também ocorre nos ensinos técnicos de nível médio, nas áreas supracitadas, e impactam na redução do número de mulheres nas atividades técnicas referidas, como é o caso da profissão de técnico de petróleo.³

Ao se referirem às condições de trabalho, as participantes disseram que há igualdade e que as tarefas são atribuídas igualmente, sem distinção. No entanto, há referência de maior exigência, por parte das mulheres, sobre o seu desempenho: “[...] Quando você vai para uma

³ Quando as participantes ingressaram na profissão não era exigida a formação técnica para o técnico de operação. Para outras carreiras de técnico havia essa exigência.

atividade masculina, é como se você colocasse a si mesmo em uma lente de aumento, depois você vê que não precisa disso para crescer na profissão [...]” (CARRETEIRA 1).

Parece haver satisfação pessoal e profissional, por parte das mulheres, sobretudo quando a tarefa é cumprida com êxito e, assim, não se questiona sobre a imposição de modos de execução da tarefa dentro de um viés eminentemente masculino.

[...] É tentar se despir do preconceito e tentar lidar que aquela atividade é igual às outras e que do mesmo jeito que, digamos, que a mesma dificuldade que teria de trabalhar em um salão, lidando com aquilo ali o dia inteiro, você também teria dificuldade, talvez, de abrir uma válvula. Então, assim, você tem que aprender a se despir daquilo ali. Se você consegue enxergar que há dificuldades em certas atividades, você vai lidar bem. Agora, se na primeira topada você fica dentro do escritório reclamando do seu chefe: ‘eu estou com medo de ir ali’. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

[...] Então eu aprendi a me adaptar às manias, que na comercial tem algo que é muito bom, que é tudo padronizado, todo mundo tem que fazer tudo igual. Mas mesmo assim sempre tem aquele [...] O jeito de cada um, eu me relaciono muito fácil com as pessoas, então eu não vou implicar por pouco, com ninguém, nunca. O meu jeito de conviver com as pessoas é sempre o mais fácil possível. Dou abertura para a pessoa me deixar à vontade para falar o que quiser e dou abertura também para a pessoa falar o que quiser. Eu voou com muitos comandantes que nunca voaram com mulher. Às vezes está na aviação há 20 anos e nunca voaram com mulher. Porque são poucas. (PILOTO DE AVIÃO).

Algumas vezes, o estranhamento, por parte dos homens, manifesta-se em forma de “surpresa” com o bom desempenho das mulheres nas tarefas masculinas: “[...] Ah, eu nunca me senti testada, mas eu me senti... Algumas surpresas assim, quanto ao meu desempenho [...]. Então, se uma pessoa demonstra surpresa, que dizer que talvez não estivesse apostando que você soubesse fazer direito.” (SOLDADORA 2).

Verifica-se também que a desqualificação do trabalho predominantemente masculino desenvolvido por uma mulher pode aparecer em forma de “brincadeiras”, dos homens com as mulheres, como, por exemplo: “[...] Cuidado com a carreta para não descer a ladeira sem freio [...] Será que você tem força para segurar o arranque, quando ela descer.” (CARRETEIRA 1). Outras vezes, apresenta-se travestido de “cuidado” ou necessidade de “proteger” a integridade física da mulher:

[...] Na verdade, no início você sente assim, que é uma questão de proteção, de achar que você é frágil quimicamente para estar exercendo funções operacionais. [...] Medo por nossa integridade, porque tem violência por aí, mas é uma coisa que vai se fazendo [...] Quando você tem uma área aonde trabalhar,

you have the risk of the community interfering in your work, so the staff justly had fear. (TECHNICIAN OF PETROLEUM 2).

In this respect, the risks to the physical integrity of women who work with predominantly masculine activities were unanimous among the interviewees, all of whom indicated that the major "fragility" of women was the insecurity in situations in which they would need to use physical force to defend themselves from possible aggressions by men. As critical situations can occur in various forms: assault, accidents in unsafe areas, physical violence followed by rape, kidnapping. "[...] I cannot expose myself, I don't have a weapon, I don't have anything, I won't expose myself with the assailant." (GUARD 2).

[...] At that moment the man started to bump the windshield of the car, saying that I was already used to doing this, but I was already used to doing this too, the bus was empty, I was going to the garage anyway. This man annoyed me so much! I was left without a reaction, the only thing that came to my mind was to say: 'It's your mother!' I annoyed everyone, with every name. (BUS DRIVER 1).

The reports of women interviewed about their daily activities in a context dominated by men brought to light some hidden prejudices, also investigated in other studies presented in the theoretical part of this thesis (Kean, 2007; Maruani, 2008; Thompson, 2009) that affirmed inequalities based on gender, among them, remuneration. In this part, two issues emerged: the first refers to the fact that in occupations such as assistant mason, painter, taxi driver and mechanic of motor vehicles, which are autonomous and receive for services rendered, these women did not refer to any type of differentiation in the values charged and/or received because of being women in these occupations. Some commented on the ability of users to pay for their services:

[...] The good of you being autonomous is not being exploited by the boss. I, for example, every month I work to earn money, and I do, people can earn well in one month and in the other nothing, it doesn't matter if you are a man or a woman, the price is the same, the question is whether you like your service. But for the company it's not like that, they pay a fee. (MASON ASSISTANT).

[...] Here in the taxi I can do triple the value that I earned at the company where I worked, but there are times when the market is not good, many times I have to facilitate for my regular customers, so, when they close in on me, they pay later. I do everything to not lose the regulars, because they are the ones who sustain me when the market is bad. (TAXI DRIVER).

Paradoxalmente, as mulheres inseridas nas profissões técnico de petróleo, policial militar e policial civil, apontaram desigualdade na remuneração, não no salário, porque esses seriam recebidos igualmente, mas nas gratificações e benefícios oriundos dos direitos trabalhistas, como, por exemplo, o regime de trabalho por revezamento de turno. De acordo com os seus relatos, elas seriam preteridas na concessão desses benefícios, distribuídos apenas entre os homens, ficando, portanto, sem acréscimo ao valor mensal da remuneração recebida. Isso ocorreria em razão do distanciamento das mulheres dos cargos de gestão, bem como do inexpressivo quantitativo de mulheres inseridas nessas atividades.

[...] A questão é, para quem faz o concurso os direitos são iguais, para a empresa o direito é igual, é puramente a nota do concurso. O desenvolvimento da carreira dentro da empresa é que pode ser diferenciado, porque dentro da empresa você tem o avanço de nível por mérito, e esse avanço por nível vai de acordo com o desenvolvimento que você tem dentro das suas atividades. Se você mostra que você se desenvolve bem, você vai sendo promovido dentro da sua carreira. Tem gente que leva anos sem ser promovido, então, isso vai depender da questão individual de cada um. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

[...] Ah, a gente sabe que tem uma panelinha que é sempre favorecida, não é? Assim, as diárias, os serviços de segurança, a escolta policial, quando vem alguma autoridade e a polícia tem que proteger a autoridade. [...] Você já viu mulher nessas operações? Você não vê mulher! Tem muitas formas do policial ganhar melhor, mas não é para a mulher. A mulher é mais indicada para as coisas pequena, do dia a dia. (POLICIAL MILITAR 2).

Observa-se, também, que as mulheres têm opiniões diferentes quando falam sobre o acesso aos cargos de maior destaque dentro da carreira. Uma parte diz que para a mulher conseguir igualdade com os homens tem que se aproximar ao máximo do modelo masculino de desenvolver a atividade. Isso significaria se comportar igual aos homens: “[...] a mulher nesse trabalho precisa ter foco, ter atitude de homem, precisa pensar como homem, se não for assim, nunca vai almejar nenhum cargo.” (TÉCNICO DE SEGURANÇA 1). Parece haver a exigência de fazer “como” os homens fazem, não apenas fazer a tarefa simplesmente.

Há outra parte que entende um pouco diferente, que a mulher não precisa fazer igual ao homem, ao contrário, ela teria condição de fazer diferente:

[...] Eu já tive a oportunidade de vivenciar o masculino e me sair tão bem, ou até melhor que eles. Eu acho que não é o fato de ser tipicamente masculina, é mais uma questão cultural mesmo, de entender que a polícia deveria ser só de homens, então, não vejo assim. (POLICIAL MILITAR 1).

[...] Eu procuro sempre estar me policiando para não dar tombo na caixa de marcha, nem freios bruscos, nem queda de asa; queda de asa que chamam é quando entra em uma curva com muita velocidade, e joga o pessoal para lá. Eu procuro me policiar muito sobre isso, porque quando é homem que faz, ninguém fala nada, mas se mulher fizer vão dizer ‘ah, só podia ser mulher’, todo mundo olha, não é? (MOTORISTA DE ÔNIBUS 2).

O fato das mulheres pensarem “fora da caixa”,⁴ produzindo novas tecnologias que se ajustem às necessidades femininas, parece ser interpretado pelos homens como formas ameaçadoras de reivindicação dos lugares que “legitimamente” lhes foram atribuídos, a partir da maestria dos atributos necessários para a execução da tarefa e do tempo em que estão inseridos na profissão/ocupação.

[...] Não, eu acho que elas tiveram dificuldade dentro da empresa por algumas imposições internas. Como me quiseram colocar no escritório, quiseram colocar elas. Eu me impus: ‘Não, eu não quero, mas se não tiver jeito eu fico’, e elas disseram ‘fique, tudo bem’. Até que começou incomodar, porque, primeiro, quem fica no escritório acaba depois ganhando menos. A gente, no caso, as que foram para área operacional, começaram a se desenvolver e elas foram ficando para trás, e elas acabaram acordando e vendo que precisavam, se quisessem melhorar dentro da companhia, ir para aquele viés. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

Compreende-se, então, que o acesso das mulheres em profissões/ocupações masculinas não está impedido, desde que elas permaneçam em seus papéis de “mulheres”, desenvolvendo tarefas femininas. Caso contrário, se quiserem mesmo fazer o que os homens fazem, elas devem se comportar como homens. Contudo, ainda assim, estarão sempre sendo colocadas à prova pelos “donos” da tarefa, para averiguar se estão pensando dentro da “caixa”:

[...] Eu tenho uma colega que não ia ao posto sozinha, sem segurança. Uma pessoa dessas é difícil ficar trabalhando em uma área operacional, você vai e depois... Chegou um momento que ela não trabalhava comigo, trabalhava com outro colega, e o colega disse: ‘Olha, ou você vai e se vira para trabalhar na área operacional ou, então, eu vou lhe colocar no escritório, escolha, eu não posso é botar segurança do seu lado o dia inteiro’. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

⁴ Expressão utilizada por uma das entrevistadas para se referir ao pensamento da mulher que ousa discordar dos homens.

Como tem sido constatado ao longo desta tese, ainda hoje existem diferenças na situação das mulheres no mundo do trabalho quando comparadas com os homens, nomeadamente em profissões tidas como masculinas, o que as remete para uma posição de inferioridade, sendo que esta parece advir dos estereótipos ainda utilizados para avaliar cada um dos sexos. Tais estereótipos podem se configurar em obstáculos, que, talvez, levariam as mulheres inseridas em atividades masculinas a aceitarem as tarefas desvalorizadas que lhes são atribuídas, como, por exemplo, as tarefas administrativas e de apoio às atividades operacionais, quando deveriam estar no campo e não no escritório. Do mesmo modo, também a aceitarem a provocação dos homens quando se esforçam para fazer, sozinhas, atividades que os homens fazem aos pares.

[...] Dá para fazer, uma ou outra que está dura e aí você pede ajuda, às vezes é difícil para eles mesmos, assim, 2 ou 3 homens para fazer. Dá para a mulher fazer. Tem atividade que realmente, uma pessoa faz, você quando a mulher faz, você simplesmente pede ajuda a outra pessoa, como o homem também faz, em algumas operações que precisam de mais uma pessoa para fazer, tanto homem quanto mulher faz isso. (TÉCNICO DE OPERAÇÃO 2).

As dificuldades que se apresentam como obstáculos ao desenvolvimento na carreira das mulheres entrevistadas têm como base a sua própria condição de gênero. Aquelas que se destacam nas atividades de gestão, por exemplo, aprendem a falar a mesma língua dos homens e a impor o respeito aos demais. Essas são vistas pelos homens como iguais, elas não agem como inferiores, ao contrário, tomam o conhecimento como principal ferramenta para o enfrentamento da desigualdade. Nesse lugar, podem falar de igual para igual.

[...] Então eu estudo, eu olho, eu nunca acho que sei tudo. Quando eu vou para uma reunião eu me preparo para a reunião. Então, eu pesquiso os históricos das coisas, eu procuro estar sempre atenta aos históricos. Então eu procuro ser... Não deixar vazios... Não deixar buracos sabe? [...] Aí, eu acho que pesou todo o meu saber e experiência porque quando trago essa minha trajetória para aqui, a gestão de engenharia, vim unir isso não é. Lá eu estudava muita norma e quando eu vim para aqui para cima, eu tenho estudado muito mais, é unir toda essa experiência. (ENGENHEIRA).

[...] Por exemplo, você tem uma certeza de uma coisa, uma sala com 20 homens, tecnicamente você sabe que está certa, e porque doze disseram aquilo ali, você fala primeiro e o pessoal diz: 'Não, não é isso assim'. Fala o segundo e o pessoal diz: 'Não é isso', então você cala a sua boca. Não, não faz isso, você tem que discutir o técnico igual a todo mundo, ninguém tem que baixar a cabeça, você vai baixar a

cabeça se você tiver fazendo besteira ou se for um momento que tenha hierarquia e você precisar baixar a cabeça, mas eu estou ali igual a todo mundo.. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

[...] Sabe, eu tenho uma liderança razoável, talvez isso tenha me ajudado com eles, assim, é porque a pessoa precisa se impor, impor o que você acha, o que você quer, impor o seu ponto de vista. Quando vê alguém em relação a outra coisa, então, entende o que é diversidade [...] Se não fosse pelo conhecimento que adquiri na minha trajetória, talvez não fosse respeitada por eles. (POLICIAL MILITAR 1).

Esses dados parecem indicar que as mulheres bem-sucedidas nas carreiras em profissões/ocupações predominantemente masculinas seriam aquelas que pensam e agem como os homens. Nesses contextos não haveria espaço para a manifestação do feminino. Entretanto, será que no espaço privado isso também ocorre? Ou seja, no âmbito doméstico, reduto das mulheres, os homens se esforçam para fazer as tarefas domésticas? E as mulheres, como elas se posicionam diante da divisão de tarefas em masculino e feminino, quando também têm que trabalhar fora de casa? Como isso se expressa em suas carreiras profissionais? E na vida pessoal? A seguir abordaremos as interfaces entre as esferas privada e profissional.

5.2.2.2 O conflito de papéis na esfera privada e profissional

Para falar desta subcategoria, de início, é importante salientar que quando as participantes definem as características de “homem” e “mulher”, não profissionalmente, encontram-se nelas um pensamento dual, em que umas são definidas por oposição às outras. São definidas, portanto, características que apontam para a expressividade feminina como a sensibilidade, que é a que mais se evidencia no discurso das participantes, e características de instrumentalidade masculina, embora estas sejam pontualmente definidoras da mulher contemporânea no espaço doméstico, como, por exemplo, a objetividade e a organização, a fim de dar conta de múltiplas atribuições.

[...] Eu brinco assim, oh, eu chego do voo, agora aperto a tecla dona de casa [risos]. Depois eu aperto a tecla *office boy* da casa [...] Porque tudo que precisa: correio, banco, cartório, eu acabo indo... Porque

eu tenho os dias livres, tenho as folgas nos dias de semana, acaba sobrando para mim. É casa, a casa é uma empresa [...] Toda casa é uma empresa, você precisa saber organizar. (PILOTO DE AVIÃO).

As características exigidas no desempenho profissional/ocupacional são comparadas, pelas participantes, às do mundo privado, indo ao encontro de outros estudos, como, por exemplo, Abramo (2004) e Bruschini (2006; 2007), em que se evidencia a dupla jornada de trabalho da mulher, que acumula também a responsabilidade pelos afazeres domésticos sem a devida contrapartida do homem nessas tarefas, inclusive quando se refere aos cuidados pessoais. Ao contrário do desempenho no ambiente de trabalho, nas tarefas domésticas os homens atribuem totalmente às mulheres a responsabilidade pela gestão da produção e execução do trabalho em casa. Eles não são participativos, e muito menos sentem-se responsáveis ou na obrigação de fazer, e quando o fazem, acreditam que estão prestando um favor.

[...] É assim, os papéis de mulher em casa são papéis que são separados, o que é papel feminino, o que é papel masculino. É, se meu marido ajuda a lavar a louça, ajuda, mas... [...] às vezes eu fico sentada porque estou cansada e ele vai fazer alguma coisa para ele e faz para mim também. Então, por exemplo, ele acha que é um benefício, sabe [...] um mimo. (ENGENHEIRA).

É importante evidenciar que apesar das mulheres perceberem a sua dupla jornada de trabalho, acrescida pela responsabilidade sobre o funcionamento da casa e criação dos filhos, as horas utilizadas com as tarefas domésticas não fazem parte da contabilização da vida de muitas mulheres. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam para a “invisível” jornada dupla das mulheres que trabalham fora de casa, conforme apresentados na Tabela 11.

Tabela 11
Sexo e grupo de horas trabalhadas por semana Brasil 2009/2011

Horas Trabalhadas	2009				2011			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Até 14 horas	1 540	2,9	3 819	9,7	1 784	3,3	3 449	8,8
15 a 39 horas	8 254	15,5	12 161	30,8	7 820	14,5	10 974	27,8
40 a 44 horas	22 908	43,0	14 447	36,7	24 740	45,7	16 063	40,8
45 a 48 horas	8 817	16,6	4 173	10,6	9 179	17,0	4 586	11,6
49 horas ou mais	11 723	22,0	4 816	12,2	10 554	19,5	4 343	11,0
Total	53 242	100	39 444	100	54 078	100	39 415	100

(Absoluto)

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2009/2011. Elaboração da autora.

Diante dos dados apontados na Tabela 11, os homens aparecem com a maior quantidade de horas trabalhadas no período 2009-2011, acompanhado das mulheres no mesmo período. Verifica-se o crescimento do percentual de horas trabalhadas pelas mulheres nas duas jornadas de horas trabalhadas, 40 a 44h e 45 a 48 horas trabalhadas. Esses dados podem indicar, também, o aumento da inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho, e conseqüentemente, o acúmulo das tarefas domésticas com as obrigações da mulher profissional.

A maioria das mulheres, independente de profissão ou ocupação, referiu-se à falta de compromisso dos homens com a execução das tarefas domésticas. No entanto, apesar da crítica, algumas mulheres minimizaram a importância da participação dos homens no serviço da casa e argumentaram sobre a questão das “habilidades” masculinas e femininas: “[...] O homem não tem jeito para essas coisas de casa, filho, cozinha, só a gente, que é mulher, que consegue fazer mil coisas ao mesmo tempo”. (POLICIAL CIVIL).

Os homens poderiam assumir algumas tarefas domésticas porque [...] o homem, se deixasse cuidar da casa talvez ele cuidasse muito bem, mas se deixasse cuidar da casa e também trabalhar fora, eu não sei se ele faria essas duas coisas. (VIGILANTE 2).

[...] Mas para ele é muito cansativo também [...] Até uma época atrás eu achava que era da nossa cultura, homem não cuidar de filho, não assumir casa, é muito da nossa cultura. Eu achava que era só isso. Mas daí comecei a descobrir que não é da natureza do homem, não é da natureza do homem ter várias atividades. (POLICIAL MILITAR 1).

Outras vezes, justifica-se o distanciamento dos homens das tarefas domésticas não por culpa deles, mas fruto da educação que as mães teriam lhes dado, por esse motivo não aprenderam a assumir a gestão da casa. Nesse caso, não apenas a mãe seria responsável, mas também a esposa seria conivente com esse modelo, na medida em que reproduz o mesmo padrão no casamento, assumindo, às vezes, também o papel da mãe.

[...] Olha, é difícil viu, porque a criação dos homens da minha geração foi uma criação de avó. Assim, criados para ser maioria, como a minha mãe que não trabalha, quando casou ficou um bom tempo sem trabalhar para cuidar dos filhos, como a maioria das mulheres da geração dela, casaram mais cedo e pararam de trabalhar para cuidar dos filhos. Então, o filho acostumou com a mãe fazendo tudo. Então, normalmente, quando o homem casa, eu acho que procura mesmo a segunda mãe. Eu brinco com o meu marido: ‘Você pensa que eu sou a sua mãe ou a sua empregada?’ Às vezes eu brinco com ele. [risos] Eles não são preparados para se cuidar, eles não vão preparados para fazerem alguma coisa ali, eles são preparados para receber. A maioria, alguns não. (PILOTO DE AVIÃO).

[...] Eu acho que o homem poderia andar mais sozinho, vai ser uma coisa que eu vou ensinar para o meu filho, porque eles trocam as mães pelas esposas, hoje em dia. Eu tenho minhas amigas, às vezes a gente se reúne, só muda de endereço, porque a maioria dos homens tem o mesmo perfil. (CARRETEIRA 2).

[...] Então, por exemplo, quem escolhe os cardápios lá de casa sou eu... Ele pergunta: ‘Amanhã vamos comer o que?’ Aí quem faz o cardápio sou eu, sempre. Eu pergunto para ele, mas eu fico pensando que seria muito rigoroso da minha parte achar que até isso ele também deveria, mas é natural isso, eu assumo esse papel naturalmente. (ENGENHEIRA).

Por conta disso, foi observado que apesar das participantes enfatizarem a sobrecarga de trabalho com o acúmulo dos papéis profissional e pessoal, elas tomam para si a responsabilidade com a casa, com os filhos e com o marido:

[...] Porque eu tenho meu filho, eu tenho minha casa, não tenho diarista, não tenho empregada, a gente fica fora, meu filho fica na escolinha, entendeu? E tenho meu marido, que não faz nada em casa, eu fico sempre em último plano. (TÉCNICO DE SEGURANÇA 1).

As mulheres entrevistadas também relatam a interferência da sobrecarga de trabalho em suas vidas como profissionais. Elas também comentam o fato de os homens serem bem-sucedidos profissionalmente porque as mulheres sacrificam as suas carreiras, quando assumem a parte doméstica que eles deixaram de fazer.

Você já ouviu dizer que por trás de um grande homem tem uma grande mulher? Eu diria que tem uma grande besta. Porque a mulher se mata de trabalhar, acreditando que está trabalhando para o crescimento dos dois, mas não, o homem é egoísta, quando chega a hora dele assumir as coisas da casa

ele deixa a gente na mão, e acaba ficando melhor na fita do chefe. É claro, ele não tem que coordenar uma casa, cuidar dos filhos, mãe, papagaio. (POLICIAL MILITAR 2).

Muitas vezes a prioridade das mulheres não é a vida pública, mas a privada. Algumas mulheres dizem se distanciar dos homens quando se referem à necessidade de trabalhar fora. Ao contrário deles, que preferem a rua, elas gostariam de poder ficar em casa.

[...] Apesar de ter tido a referência, minha mãe era dona de casa, eu sou simpatizante inclusive. [risos] Sou simpatizante, assim, amaria ser como uma daquelas mulheres antigas. Amaria estar em casa, cuidando dos filhos, resolvendo problemas, o trivial e coisas importantes mesmo, deixar a vida toda organizada. A gente não tempo de organizar nada, vamos sendo engolidas pelo tempo, você não tem tempo de cuidar da sua casa. (VIGILANTE 2).

Contudo, outras vezes, as mulheres também se identificam com os homens e não se interessam pelas tarefas domésticas, muito menos em ocupar o status de mães e cuidadoras dos homens:

[...] Olha, eu nunca tive vocação para ser mãe, me casar e ter filhos. Eu acho que a mulher é dona do seu corpo e pode escolher fazer o que quiser dele. Eu mesma nunca tive esse sonho de casinha feliz, até mesmo porque, no meu mundo, a vida não é cor de rosa. Veja só se eu vou dar moleza para marmanjo, eu trabalho que nem uma condenada. O homem para ficar comigo tem que dividir tudo por igual, não vou ser mulherzinha dele e ele me explorar. (AJUDANTE DE PEDREIRO).

[...] Eu acho engraçado, eu estava conversando com um pessoal: até hoje as mulheres, apesar de toda a conquista e de tudo, elas casam e trocam o nome do pai pelo nome do marido. Isto é tão machista, todo mundo faz isso. Então, assim, como esta coisa biológica de séculos, milênios, ainda perdura até hoje. Eu fico pensando, nós somos muito burras mesmo, se a mulher escolhe ter filhos ela vai ficar presa para sempre, porque se depender do homem ela cria o filho sozinha, o home é bicho solto. Eu estou fora dessa. (PINTORA DE PAREDES).

Um aspecto importante a ser ressaltado é que a maioria das mulheres entrevistadas que estão inseridas em profissões masculinas e que informaram ter vínculo empregatício é casada (12) e tem filhos (11). Apenas o técnico de petróleo 2 não tem filhos. As vigilantes estão no segundo casamento e não tiveram filhos no primeiro casamento, diferente da engenheira que está casada há 28 anos, tem duas filhas adultas e já formadas. O técnico de operação de petróleo 1 informou que tem filho único que não é do atual casamento; foi mãe solteira aos dezesseis anos e criou o filho sozinha. Atualmente ele está com dezenove anos.

As mulheres solteiras que se concentram nas ocupações predominantemente masculinas (ajudante de pedreiro, carreteira 1 e pintora de paredes) todas têm filhos. Outro dado observado sobre o número de filhos informado pelas participantes é que, dentre as mulheres que têm o maior número de filhos estão: motorista de táxi, motorista de ônibus 2, policial civil e soldadora 1; todas informaram ter três filhos.

É possível dizer, então, que as mulheres, quando assumem o papel de mães, estariam condicionadas “naturalmente” ao desempenho das tarefas domésticas. As participantes desse estudo parecem cientes de que as tarefas domésticas lhes são atribuídas por conta do papel de cuidadoras, estabelecido socialmente como inerente ao feminino. Além disso, percebe-se que essa estereotipia é interiorizada pelas mulheres, quando se reconhece no homem a sua incompetência para o serviço doméstico, que lhe advém, supostamente, da separação entre atributos masculinos e femininos. Neste aspecto, Hirata e Kergoat (2007) entendem que os homens são prioritariamente designados para a esfera produtiva e as mulheres para a esfera reprodutiva, e, simultaneamente, os homens se apropriam das funções com maior valor social.

O impacto negativo da jornada dupla de trabalho na vida profissional dessas mulheres pode ser identificado, por exemplo, no limitado número de cargos de gestão ocupado por mulheres. Quando elas chegam ao ápice da carreira, na maioria das vezes, atrás dos homens que estão na mesma profissão/ocupação, costumam abrir mão dos cuidados consigo mesmas, porque a fila de pessoas para serem cuidadas é extensa: filhos, casa e marido. Contudo, nem sempre as mulheres têm consciência de que o seu comportamento, aceitando lugares segregados a partir do sexo, pode contribuir para reforçar as diferenças. Veremos adiante de que forma isso acontece.

5.2.3 Feminilização das atividades em contextos masculinos

Nos resultados apresentados anteriormente, foi visto que, para além do exercício profissional/ocupacional em atividades masculinas, no discurso das participantes encontra-se uma relativa legitimação de assimetrias entre os sexos, uma vez que reconhecem como característica feminina, por exemplo, a falta de força física, de que sublinhamos a expressão da técnica de segurança 1: “a nível de esforço físico, é impossível combater com eles não é?” Do mesmo modo, também se chamou atenção para os efeitos da divisão de tarefas entre homens e mulheres no âmbito doméstico, em que as mulheres suportam a jornada dupla de trabalho e tentam conciliar a vida profissional e a vida pessoal.

Agora se apresenta a terceira categoria da segunda dimensão de análise deste estudo, *ser mulher em atividades predominantemente masculinas*, que abordará as formas como as mulheres reagem aos modelos masculinos de trabalho que se impõem a partir da divisão sexual das tarefas. Para tanto, serão apresentadas duas subcategorias: *aceitação das tarefas administrativas e não operacionais e competência técnica para compensar o fato de ser mulher*. Aqui serão demonstradas as opiniões das mulheres inseridas nas profissões/ocupações predominantemente masculinas sobre o cotidiano das suas atividades nesse contexto.

Foi visto na parte teórica deste estudo que o crescimento do número de mulheres em profissões/ocupações masculinas tem proporcionado a feminilização desses contextos, que antes eram demarcadamente masculinos. Aqui, toma-se por referência o termo feminilização para indicar a presença da mulher, ainda que minoria, nas atividades tradicionalmente desenvolvidas por homens.

Não obstante esse esclarecimento, os relatos das participantes deste estudo apontam para uma definição um pouco diferenciada desse conceito. Elas denominaram esse fenômeno

como uma forma depreciativa de colocação da mulher em profissões/ocupações predominantemente masculinas. Elas estariam executando as tarefas femininas que os homens não querem fazer, de menor prestígio dentro da organização do trabalho considerado masculino. O tópico seguinte abordará o modo como acontece a colocação da mulher em posição de inferioridade nos contextos de trabalhos masculinos investigados.

5.2.3.1 Aceitação de tarefas administrativas e não operacionais

Na subcategoria anterior, *o conflito de papéis na esfera privada e profissional*, foi apontado pelas mulheres que exercem atividades tradicionalmente masculinas o impacto da divisão sexual do trabalho doméstico na sua vida pessoal e profissional, assim como a inversão dos papéis entre homens e mulheres no âmbito privado. A análise que se segue não está muito distante da temática apresentada anteriormente, contudo se desloca para o âmbito das relações de gênero na divisão das tarefas laborais, considerando a organização do trabalho nas profissões/ocupações analisadas.

Inicialmente, chama-se atenção para o fato de que as situações apresentadas pelas mulheres entrevistadas possibilitaram dois momentos de análise: a feminilização das atividades desenvolvidas por mulheres inseridas em organizações estruturadas e com vínculo empregatício e a feminilização das atividades realizadas por mulheres que desenvolvem atividades consideradas masculinas de forma autônoma, sem nenhuma relação de emprego ou de hierarquia.

O primeiro momento de análise situou-se a partir das falas das mulheres nas seguintes profissões: engenheira, motorista de ônibus, piloto de avião, policial civil, policial militar, técnico de produção de petróleo e vigilante. O segundo envolveu as narrativas das mulheres inseridas nas ocupações de motorista de táxi, pintora de paredes, ajudante de pedreiro e

carreiteira. As demais profissões/ocupações, como soldadora, técnico de segurança e mecânica de automóveis não indicaram conteúdo nessa temática.

O primeiro conteúdo que se apresenta nas falas das participantes diz respeito às mulheres que têm preferência por atividades que ofereçam menor risco dentro do escopo de tarefas requeridas para uma profissão predominantemente masculina. De acordo com essas mulheres, há certa acomodação por parte de algumas delas quando a tarefa a ser realizada envolve risco contra a sua integridade física. Já falamos um pouco sobre isso anteriormente, quando abordamos a primeira subcategoria da primeira dimensão desse estudo, respectivamente *atividades específicas de homem e mulher* e *fragilidade física da mulher*.

Do ponto de vista das mulheres que trabalham como técnicos de operação e produção de petróleo, por exemplo, quando a mulher chegava ao campo para assumir a função de um cargo operacional, automaticamente os gestores locais as alocavam no escritório, para desenvolver tarefas administrativas.

[...] O cargo era de nível médio, todo mundo que entrou já estava terminando a faculdade. Era um ou outro que tinha faculdade, que era técnico de operação, então viram a oportunidade de estar colocando gente no escritório, pessoal qualificado, para poder dar apoio [...] É, queriam me botar no escritório porque eu era mulher e porque eu tinha uma escolaridade que eu poderia apoiar. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

[...] Inclusive, tem uma amiga minha que serve de apoio, que sempre colocam a gente assim, nas funções de secretária, essas coisa. O que me dava raiva era isso, aí ela fica na função de apoio do supervisor da gente, já está há quase 3 anos e ele não deixa ela tirar as férias dele, sempre tira um homem do turno e bota quando ele sai de férias. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 2).

No contexto de trabalho hegemonicamente masculino, como, por exemplo, o de produção e exploração de petróleo, uma parte do trabalho é desenvolvida no meio do mato e/ou no mar, por isso exige maior esforço físico para o desempenho das tarefas em algumas atividades, mas há outra parte do serviço que é automatizada, conforme explicado pelas participantes:

[...] Assim, primeiro você tem os poços, os poços com as estações, onde você tem o processo de separação e tratamento de petróleo, e daqui vai para um pátio e são colocados na carreta. Nessa parte

aqui é onde tem todo o processo de execução no campo, e fazia essa operação, tanto de análise dos poços quanto a questão de desparafinação [...] Na parte das estações você tem que atender equipamentos, normas a cumprir, e o tratamento é um pouquinho diferente do que você tem lá no início, no poço. [...] Central de operações é uma central onde ficam algumas pessoas com um monte de computadores visualizando à distância toda a operação que acontece para identificação de falhas. É uma análise mais fina e que você não tem uma necessidade, fisicamente, de está indo para as áreas, faz a análise à distância, e fazendo implantação de medição fiscal, que é um entendimento legal (ABNT) que, você vai para área para fazer implantação de obra para adequação de instalações. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

[...] Logo quando você chega na operação, e aí você pode escolher ir para o campo ou para o escritório, pode escolher assim, a mulher pode fazer a atividade de campo, mas é forçosa, a gente fica no sol a pino, chega toda suada, têm os ferros, as válvulas para poder abrir [...] Subir em carreta para verificar a medição de óleo par ver como é que está, subir em tanques, no meio do campo, no meio da fazenda dos outros. Andar de carro sozinha, dirigir carro sozinha para cima e para baixo com as ferramentas, tirar a mão de um, botar a mão em outro. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 2).

As atribuições dessa profissão envolvem, em parte, o trabalho braçal, o que poderia explicar a preferência das mulheres pelo ambiente mais confortável do escritório, o que costuma ser interpretado pelos homens como sinal de que mulher não deveria fazer atividades de homem. Por outro lado, há críticas por parte de outras mulheres, também inseridas nesse contexto de produção e extração de petróleo, ao comportamento das mulheres que aceitam fazer atividades fora da área operacional, em desacordo com o cargo para o qual foram aprovadas em concurso público.

[...] Ou seja, fez concurso para técnico de operação, e a pessoa tem que se enquadrar na área que ela desejou. Então a questão é: dificuldades existem, não é estar colocando a integridade física, mas se você opta por uma atividade, seja por afinidade ou por querer de fato [...] Muitas vezes quando você mostra restrição em relação a algo que é natural daquela atividade, então, se eu sei que tenho que dirigir, não posso reclamar que eu tenho que dirigir; se eu sei que tenho que abrir válvula, eu não posso dar nenhuma desculpa porque não abri aquela válvula. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

Quando se compara as profissões de nível médio e de nível superior, nesse mesmo contexto de produção e exploração de petróleo, é possível perceber discursos diferenciados sobre a inserção no trabalho de campo. Nesse aspecto, a engenheira diz que apesar de ser minoria no contexto da engenharia, nunca se sentiu menosprezada na sua área de trabalho, e que não teve dificuldade em dividir o espaço de trabalho com os homens.

[...] Eu sempre trabalhei mais com homens. Eu era a única engenheira no campo, na siderúrgica. Eu comecei em uma siderúrgica, eu não comecei com engenharia de petróleo [...] Na minha atuação, se eu

lhe disser, eu acho que eu nunca vi uma falta de respeito, sabe? Uma palavra dita de grosseria, nada [...] Eu realmente conheci pessoas, e convivi com grupos totalmente responsáveis no trabalho. Por isso que eu acho, sem querer, assim, sabe? [...] Mas eu sempre fui muito boa profissional, sabe? (ENGENHEIRA).

Acredita-se que isso possa ocorrer em razão da ascendência da formação acadêmica sobre a formação técnica. O fato de o curso de engenharia ser de pouco acesso às mulheres e as engenheiras estarem inseridas na profissão há mais tempo que as técnicas podem facilitar o diálogo mais uniforme entre os colegas da área de formação. Outro aspecto importante a ser ponderado é a hierarquia da legitimidade do saber fazer. Nesse caso, o título de engenheira poderá impor certo respeito aos colegas e/ou comandados.

No caso das policiais militares, há preferência de algumas policiais pelo serviço administrativo para evitar os serviços de patrulhamento e outras operações envolvendo a segurança pública. Elas temeriam o confronto com o bandido, ou até mesmo a troca de tiros. Entretanto há também a mulher que prefere atuar na rua, no combate: “[...] Tem mulheres que não aceitam trabalhar na administração, só aceitam trabalhar na área.” (POLICIAL MILITAR 2).

Contudo, na polícia militar o comando vem da hierarquia da patente e a mulher pode não ter espaço para escolher ir para as ruas ou não. Nesse caso, a divisão das tarefas não seria em razão do sexo: “[...] Aqui dentro a gente não percebe essa divisão porque a divisão aqui é hierárquica, não é de função. A divisão de função é, se você é motorista, você vai ser motorista; se você é digitador, você vai ser digitador.” (POLICIAL MILITAR 1).

Estes achados divergem um pouco daqueles encontrados por Locatelli et al (2013) em pesquisa realizada com policiais civis de ambos os sexos. Os respondentes masculinos apontaram determinados favorecimentos à mulher nesta profissão, como por exemplo, ser isentada do trabalho noturno e maior rapidez na progressão dentro da carreira, ao contrário das mulheres que disseram não haver diferenças na forma de tratamento entre homens e mulheres dentro da polícia civil.

A imposição da hierarquia pode facilitar a aceitação do trabalho feminino em uma posição de comando e contribuir para a redução do estranhamento dessa situação por parte dos homens comandados.

[...] O primeiro serviço da gente foi na antiga Fonte Nova. Foi colocada a tropa em forma e se pediu que cada graduado assumisse a operação de patrulha. Então tinham duas mulheres de serviço, eu e minha comadre, quando a gente assumiu X patrulha, quando a gente olhou para trás, todos tinham saído para outras patrulhas, aí ficaram os outros colegas com as patrulhas imensas e as duas mulheres à frente da patrulha sem nenhum comandado. [risos, muitos risos] Aí o capitão, na época, chamou o pessoal e falou: 'Não, retornem para a patrulha de vocês, que vocês vão ficar nelas.' Então, assim foi o nosso início. (POLICIAL MILITAR 1).

Além disso, o fato de a mulher ter outros conhecimentos além do que é requerido para uma policial militar não muda a sua condição hierárquica. Acontece o mesmo com os homens, as atribuições da profissão não são alteradas fora do sistema hierárquico.

[...] É porque, na polícia, quando você tem curso superior, você não trabalha na área da opção que você fez fora. Aqui, você vai trabalhar como policial militar, seu salário será o mesmo, sua função será a mesma. Você pode estar trabalhando na área, trabalhando no setor, mas não acresce nada no seu salário, não tem nenhuma vantagem, não tem nenhuma função de cargo, nada, nada, nada. Se você é soldado e engenheira, você vai ser soldado da polícia militar, trabalhando no setor de engenharia, mas você é soldado. (POLICIAL MILITAR 2).

Nesse sentido, aponta-se para a diferença entre as profissões de engenharia e técnico de produção e extração de petróleo: o conhecimento, o saber fazer, é apontado como o diferencial entre as mulheres inseridas nessas profissões para aquisição de respeito e aceitação entre os pares masculinos, assim como o crescimento na carreira no sistema de progressão por nível. Para as policiais militares, o saber aparece como uma necessidade pessoal de ampliação das habilidades, menos pelo interesse no crescimento na carreira, que estaria definida a partir do sistema hierárquico.

[...] A gente busca complemento fora. Muita coisa que a gente vai buscar é para usar aqui mesmo. [...] Não é assim, que a Polícia patrocina, que a gente quer alguma coisa e ela patrocina. A maioria do que a gente tem a mais, a gente vai buscar fora. (POLICIAL MILITAR 2).

[...] Eu quero sempre estar fazendo o melhor de mim para exercer a minha profissão, seja ela qual for. Quando não tenho os meios, eu os procuro, até buscando em outros lugares para trazer o melhor para mim, para que eu faça o meu serviço de forma tranquila, que tudo transcorra com tranquilidade e

eficiência, e para a própria polícia militar. Eu digo assim, se tem um material que a polícia militar, como um todo, não dispõe, mas que eu tenho em casa e posso trazer para agregar e fazer com que o serviço transcorra com maior destreza e mais tranquilidade, aí eu vou fazendo assim, vou facilitando. (POLICIAL MILITAR 1).

A partir das falas das entrevistadas que atuam como profissionais da polícia militar, o trabalho administrativo seria uma preferência de boa parte das mulheres para “fugir” do trabalho nas ruas. Ao assumirem seus cargos e/ou funções, não haveria um direcionamento intencional por parte dos superiores hierárquicos para o serviço administrativo. Nesse aspecto, identifica-se aí outra diferença entre o campo de trabalho de uma multinacional do petróleo e a Polícia Militar: enquanto os técnicos de produção e extração de petróleo têm que se impor para irem ao campo, as policiais militares, ao contrário, são inseridas no campo desde o início da sua inserção na profissão.

A policial civil, por sua vez, trabalha no serviço administrativo, nunca foi para área operacional, por falta de interesse próprio. Fez concurso para agente de polícia por uma questão de estabilidade no emprego, mas, se pudesse, mudaria de profissão. Em sua opinião, “Só doida é que iria querer ficar caçando bandido nas ruas”. Diferente disso, as duas vigilantes convergiram na preferência por atividades externas e não suportariam fazer serviço interno, de escritório. Disseram também não haver qualquer imposição na profissão de vigilante para que a mulher faça atividades diferentes da sua função como profissional, no entanto, quando fala sobre isso, faz referência às mulheres como se elas fossem vistas pelos gestores da empresa como homens e não como mulheres em atividades predominantemente masculinas: “[...] Porque o vigilante, ele não distingue o posto se é para mulher ou é para homem, desde quando você é vigilante, tanto que não tem A vigilante e O vigilante. Se fosse botar você em um posto de homem mesmo você ia ficar como homem.” (VIGILANTE 1).

Para as vigilantes, os riscos dessa profissão são bastante semelhantes àqueles da profissão de policial militar, e a profissional vigilante deveria estar preparada para tais situações.

[...] Não tem diferença essa profissão, é isso que eu estou dizendo a você, eu não distingo isso, é igual à policial. Se for preciso, a mulher mesmo que é uma tenente, e tiver alguma coisa que for preciso ela ir, ela vai ter que ir, desde quando ela escolheu essa função, ela sabe que você está arriscado a isso, você tem que se expor a isso. (VIGILANTE 2).

As motoristas de ônibus não fizeram referência à discriminação de tarefas dentro da profissão, até mesmo porque a empresa contrata especificamente para dirigir ônibus: “[...] Não, é igual, o que eles fazem eu faço também. Não tem: ‘Ah, eu vou dar proteção porque é mulher’, não tem isso aqui não, é igual. Eles me tratam como se eu fosse mulher, entendeu, mas a tarefa é dirigir ônibus, é para isso que eu fui contratada.” (MOTORISTA DE ÔNIBUS 1).

No entanto, houve comentários, ligeiramente, sobre a preferência pelo itinerário de residência dos homens na hora da volta para casa, ou seja, de madrugada, após o turno de trabalho, quando a empresa vai deixar os empregados em casa, elas seriam as últimas a serem deixadas. Isso sacrificaria o seu descanso, pois no dia seguinte elas teriam que trabalhar novamente.

[...] Mas quando a gente entra logo na empresa a gente dirige à noite. Eu tinha um horário no final de semana, eu trabalhava sábado, domingo e feriado, eu largava 2h da manhã, era o último horário da linha Estação Pirajá–Fazenda Grande–Dom Bosco. Aí chegava na garagem, 2h e pouca, aí quando entregava todo mundo, eu morava em São Caetano na época, eu cheguei em casa era quase 4h da manhã, depois que entregou todo mundo aí é que foi para São Caetano, que é tão pertinho da garagem que é na San Martins. Fez todo o roteiro para depois me deixar. (MOTORISTA DE ÔNIBUS 1).

[...] O mais difícil para mim é o turno, agora eu não estou mais nessa linha do turno, mas eu ficava morta, porque no dia seguinte seria tudo igual novamente. O ruim é que tinha mais homens, eu era a única mulher trabalhando de turno, e todo mundo chegava em casa antes de mim. Eu rodava a cidade antes de chegar em casa para descansar, e olhe que tinha muita gente que morava mais longe que eu na época. (MOTORISTA DE ÔNIBUS 2).

Outro ponto interessante destacado na narrativa das motoristas de ônibus diz respeito à reação dos passageiros em relação ao fato de ser uma mulher dirigindo. Há um misto de surpresa, preconceito e admiração ao mesmo tempo. Independente de o passageiro ser homem ou mulher, sempre havia um comentário sobre o trabalho da mulher ao volante: “[...] Tem gente que, assim, sai pelas portas dos fundos, não é, quando desce se assusta e diz: ‘Xi, é uma

Mulher?’ Aí eu digo: ‘Está vendo? Nem doeu.’ Ainda brinco: está vendo? Nem doeu. [risos]” (MOTORISTA DE ÔNIBUS 2). “[...] O pessoal, quando desce do ônibus e não sabe que é mulher, diz: ‘Ah, é por isso que eu estava achando que estava macia a viagem.’” (MOTORISTA DE ÔNIBUS 1).

Por outro lado, há também preocupação dos passageiros com a possível inabilidade e falta de competência da mulher que dirige um ônibus.

[...] Transporte coletivo, muita gente dentro [...] Quando a pessoa vê um transporte cheio, pensa logo no peso, pensa que a pessoa está carregando peso, aí ela ficava apavorada porque eu era magrinha. Mas o ônibus é mais leve do que um carro pequeno, você acredita? Uma carreta é muito mais leve do que um ônibus, o sistema dele. (MOTORISTA DE ÔNIBUS 1).

[...] Tem mulheres, agora, não porque já estão acostumadas comigo, que tinham medo de pegar o carro comigo. Aí eu explicava: ‘Gente, eu não estou carregando vocês nas minhas costas, é o ônibus que está fazendo isso. Está tudo leve aqui.’ Isso era para vê se acalmava o pessoal. (MOTORISTA DE ÔNIBUS 2).

Nesse ponto, as respostas dadas por essas profissionais a fim de se legitimarem nesse contexto de hegemonia masculina foi o conhecimento: saber desempenhar bem a tarefa de dirigir o ônibus, igual ou melhor do que os homens.

[...] Inicialmente, comecei como motorista de micro, levei 5 anos e depois passei para o convencional, até hoje. Todo dia eu procuro melhorar um pouco, vou me aperfeiçoando, a gente sempre tem que estar dando algo a mais. É o meu ponto de vista, assim, não quero ficar estagnada naquilo ali. (MOTORISTA DE ÔNIBUS 1).

Mais uma vez emerge o conhecimento, que se apresenta como um recurso que as mulheres inseridas em profissões/ocupações tradicionalmente masculinas fazem uso para se legitimarem nesses contextos de trabalho.

Igual às motoristas de ônibus, a piloto de avião também não se referiu às diferenças no modo de execução da tarefa; a empresa contrata para pilotar o avião e o/a piloto quer voar: “[...] Ao contrário da maioria das profissões, o piloto gosta de voar, quer voar bastante, ruim piloto que voa pouco.” (PILOTO DE AVIÃO).

Entretanto, chama atenção o fato de ter um número tão reduzido de mulheres no comando das aeronaves. Normalmente elas estão como copilotos, auxiliando o comandante da aeronave, conforme destaca a entrevistada: “E tem comandante mulher, mas eu nunca voei com mulher, são apenas 6 de 23 mulheres piloto, então nunca dei escala com uma mulher comandante.” (PILOTO DE AVIÃO). A empresa contrata como piloto, o cargo é de piloto, mas a função, a tarefa da profissão, divide-se em pilotar a aeronave e auxiliar a pilotagem da aeronave.

[...] Sou Copilota. A minha função na empresa é essa. A profissão, todos são pilotos, mas a função é específica, você faz a função dentro da empresa Acontece de muito copiloto voar como comandante em uma empresa e quando vai para outra empresa passa a ser copiloto. (PILOTO DE AVIÃO).

De acordo com a entrevistada, para ser comandante de aeronave, independente de ser homem ou mulher, deve atender aos critérios definidos pela empresa para a mudança de função.

[...] Se a empresa precisar de promoção, há vaga [...] Mas eu tenho que ter o mínimo de 3 anos, se não me engano, 2.000 horas de voo, alguma coisa assim. Depende da oportunidade, número de horas de voo e tempo de casa, e a empresa estar precisando, a oportunidade da promoção, a vaga. É uma fila, todo mundo vai atrás, ninguém passa na frente. A não ser que a pessoa chegue ao momento da promoção, sem condições, o que é muito difícil, porque a empresa te contrata para ser piloto, a empresa não faz entrevista para ser copiloto. A sua experiência é de copiloto, por exemplo, mas a empresa te vê, faz o psicotécnico, é tudo para piloto. Para a empresa, sempre os copilotos é que vão ser os comandantes, eles vão contratar e é mais ou menos isso. (PILOTO DE AVIÃO).

Outro ponto que se destacou na entrevista com o piloto de avião foi o preconceito por parte do passageiro na aviação de pequeno porte, que transporta pequena quantidade de pessoas e malotes. Nesses casos os voos são fretados, o cliente está alugando a aeronave e pode fazer exigências, dentre as quais não querer viajar em uma aeronave pilotada por uma mulher.

[...] Uma das pioneiras da aviação é uma gaúcha [...] Ela contou uma história que teve uma vez que entrou um passageiro, ela precisou sair do voo porque ele não queria voar com uma mulher. Ela teve que descer do voo, ela foi desengatada. Foi nos primeiros anos, tem muitos anos. Ela era a única mulher na aviação. Aí ela passou a voar de cabelo preso no quepe. E assim, o piloto, que fica do lado direito, aí ela ficava assim, dentro da cabine, ela não aparecia. Ele topou essa situação porque era uma coisa muito diferente. Hoje não existe nada disso, às vezes... tem muito passageiro que nem percebe. (PILOTO DE AVIÃO).

Todavia, na aviação de grande porte também costuma acontecer o preconceito por parte dos passageiros quando as mulheres piloto estão trabalhando nas aeronaves, conforme relata a entrevistada:

Às vezes a gente ouvia brincadeira de um passageiro ou de outro, mas nunca ninguém me afetou, nunca ninguém me falou nada diretamente ou falou nada que pudesse me afetar. A gente sabe que tem. Outro dia a menininha entrou para conhecer a cabine com o pai, que a gente, com as portas do avião aberta, a gente pode ter visitação na cabine. Aí ela falou: 'Ih, pai, é uma mulher'. [risos] Aí você vê que a frase dele já é um espanto. O pai ficou até sem graça e falou: 'É, filha, você viu que tempos modernos, uma mulher piloto'. (PILOTO DE AVIÃO).

Assim, não foram identificadas evidências, no relato da entrevistada, que sustentassem a mesma importância do conhecimento, ou do saber fazer a tarefa masculina, encontrada nas profissões apresentadas anteriormente, sobretudo nos técnicos de petróleo. Percebe-se, também, que algumas das mulheres que estão inseridas nas profissões de policial militar, policial civil e técnico de produção e extração de petróleo demonstraram preferência por atividades administrativas, consideradas apropriadas ao feminino, dado os riscos inerentes à profissão. A mesma situação não foi indicada nas falas das mulheres motoristas de ônibus, do piloto de avião e da engenheira.

Segue-se, então, apresentando o conteúdo que a narrativa das mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas evidenciou sobre a questão da feminilização das atividades ocupacionais, por escolha das suas ocupantes. De início, destaca-se o fato de que as mulheres inseridas em ocupações masculinas que foram entrevistadas falaram muito pouco sobre esse tema, algumas não falaram nada, e não discorreram de maneira fluente as suas opiniões sobre essa questão. Nesse sentido, foi garimpado, ao longo do material coletado nas entrevistas, o sentido das falas dessas mulheres, como, por exemplo, quando se referiram às tarefas em que se consideravam mais eficientes ou falaram da estrutura do trabalho em que estavam inseridas, de modo que foi possível aglutinar o conteúdo pertinente ao tema.

As mulheres inseridas nas ocupações predominantemente masculinas pesquisadas consideraram que as atividades desenvolvidas nesse contexto de trabalho envolvem também

atividades administrativas, porém são inerentes à própria atividade e complementares para a boa execução da tarefa nessas ocupações. Assim, as carreteiras, por exemplo, disseram que não há como fazer o transporte de mercadorias sem verificar a parte fiscal, as notas fiscais das mercadorias, então é necessário organizar arquivos de cada cliente e suas respectivas remessas, segundo elas, a parte mais chata do serviço.

[...] Eu vejo assim, não uma questão de estar no escritório fazendo tarefas administrativas, também faz parte da profissão fazer as coisas que a gente não gosta de fazer. Por exemplo, arrumar notas para mostrar ao fiscal, eu detesto isso, mas tenho que ter as pastas tudo arrumadinha, senão eu tomo prejuízo e vou fazer meu cliente ter prejuízo. Então eu recebo as notas da contabilidade do cliente e arrumo as pastinhas, não tenho secretária para fazer isso. (CARRETEIRA 1).

[...] Vixe, tu é doida, eu nunca quis fazer coisa normal de mulher, assim, eu sempre gostei de rua, acho que acostumei nas viagens com a minha mãe, a gente ficava fora muitos dias e cada dia era um canto diferente, nunca me vi dentro de uma sala ou um escritório, acho que eu ia morrer. Você vê o meu supervisor mesmo, sempre fica falando da minha desorganização, ele diz que eu nem pareço mulher, que é toda organizadinha. As minhas pastas de notas parece mais de homem do que de mulher, a minha carreta também. (CARRETEIRA 2).

Por sua vez, a ajudante de pedreiro diz que é preciso tomar nota dos serviços realizados, porque senão “o cliente passa a perna e não paga o serviço que foi feito”. Por isso “tem que ter essa parte administrativa, nem que seja aquele caderninho de anotações” (AJUDANTE DE PEDREIRO).

A pintora de paredes também acompanha a opinião de que é preciso fazer anotações dos serviços prestados e diz que isso não a incomoda. Ela até gosta de fazer isso porque lembra quando estudava, no ensino fundamental, e sonhava que seria uma secretária executiva para trabalhar em um escritório grande, igual aqueles em que o pai fazia serviço.

[...] Eu acho que toda menina pensa em ser secretária. Eu mesma pensava assim, eu achava os prédios em que meu pai trabalhava, e eu o ajudava, muito bonito, e as pessoas de lá também, principalmente a mulher, assim, toda importante, as secretárias. Mas depois a minha vida tomou outro rumo e eu tive que me virar, é isso. (PINTORA DE PAREDES).

Já para a motorista de táxi é fundamental a parte administrativa do serviço. Isso seria importante para organizar a receita e a despesa do mês, porque quem trabalha para si mesmo poderia se perder no controle dos gastos, conforme ela diz: “Isso independe de ser homem ou ser mulher, é uma atividade unissex” (MOTORISTA DE TÁXI). Do mesmo modo, essa

trabalhadora se identifica com essa atividade, acha que é organizada e gosta de tudo bem organizado.

[...] Olha, eu acho que daria uma ótima secretária, eu gosto das minhas coisas organizadas. Quando eu era costureira, você precisava ver a minha estação de trabalho, era a mais arrumada de todas. O meu cunhado mesmo diz que eu cuido do táxi dele melhor do que ele. Fica todo limpinho, eu gosto que o meu passageiro se sinta bem. Às vezes a gente vê os carros dos colegas, parece uma lixeira, dá até vergonha pegar um passageiro com o carro daquele jeito, mas eu acho que é coisa de homem, ser desorganizado. (MOTORISTA DE TÁXI).

Como foi possível verificar nos relatos das entrevistadas, as mulheres inseridas nas ocupações masculinas investigadas veem as atividades administrativas como apêndices das atividades operacionais, não há diferenciação nos papéis de homens e mulheres quando estão executando essas tarefas. Portanto, não há definição das atividades administrativas como aquelas que são delegadas às mulheres porque os homens não querem fazer. Nesse aspecto, há mulheres que se identificam com essas atividades, e outras não. No entanto, mesmo aquelas que não se identificam, reconhecem a sua importância.

De outro modo, parece haver uma representação positiva, para algumas dessas mulheres, das profissões vistas socialmente como femininas, como, por exemplo, aquelas que ficam lotadas em ambientes administrativos, como os escritórios, com destaque para a profissão de secretária.

À guisa de comparação, as profissões diferem das ocupações quando se assevera o fato de que há preferência de algumas mulheres que estão inseridas em contexto de trabalho masculino por atividades administrativas com o suposto objetivo de ficarem protegidas dos riscos de ambientes de trabalho, por vezes hostil e perigoso. Do mesmo modo, as ocupações se distinguem das profissões nos seguintes aspectos, que emergiram nas narrativas das mulheres: não houve alusão ao conhecimento como algo importante e não foram relatados aspectos da execução da tarefa em ambientes hostis e perigosos.

Para finalizar este tópico, cabe aqui a reflexão de que os relatos apresentados pelas participantes deste estudo, ao inferirem sobre uma possível acomodação das mulheres inseridas em profissões/ocupações predominantemente masculinas às atividades consideradas femininas e indesejadas pelos homens desse contexto de trabalho, aparecem de forma invisível e sem a clareza de que se fala de espaços de poder, construídos socialmente e reproduzidos pelos agentes e instituições multiplicadoras dessa condição de desigualdades, tais como a família e a escola. Relata-se o incômodo sentido na aspereza do conflito entre se impor à tarefa para a defesa legítima de pertencer a esse lugar e, também, se proteger desse ambiente hostil e inóspito. As mulheres inseridas em atividades predominantemente masculinas, por vezes, necessitam falar a linguagem hegemônica do masculino, pois sem isso nada seriam, sobretudo nos contextos organizacionais em que o “saber fazer” sempre foi definido pela maioria, os homens.

No próximo tópico se continua falando sobre a feminilização das atividades em contextos masculinos, porém, dessa vez, serão abordadas as estratégias de compensação utilizadas pelas mulheres nesse contexto de atividades tradicionalmente masculinas.

5.2.3.2 Competência técnica para compensar o fato de ser mulher

Como visto na subcategoria anterior, o cotidiano das atividades predominantemente masculinas oferece muitos desafios para as mulheres que estão inseridas nesse contexto, dentre os quais a feminilização das atividades consideradas femininas, em um contexto de atividades masculinas, representadas por tarefas administrativas que são indesejadas pelos homens e mantém o status de inferioridade da mulher para desempenhar com eficácia tais atividades.

Os resultados que agora se seguem apresentam elementos, talvez, não perceptíveis ao olhar ingênuo de um pesquisador iniciante nessa temática. De início, houve muitas dúvidas para categorização desses dados que apareciam apenas em pequenas pinceladas, coloridas pela repetição de algumas palavras que insistiam em aparecer, mesmo quando o sentido não lhes favorecia. Soube-se, então, que haveria algo ali, saltitante, muito à vontade entre os construtos e conceitos definidos para dar sentido a esta tese. Pois é, aqui se identifica o que saltou aos olhos, ao longo da apresentação desses resultados, o que esteve presente na maioria dos relatos das mulheres entrevistadas, majoritariamente naquelas inseridas em profissões e com vínculo empregatício em uma organização formal.

Fala-se, então, do conhecimento, do saber fazer, de poder encarar os ambientes hostis e inóspitos como uma prova de competência do feminino em um ambiente de trabalho masculino. Fala-se não de poder executar essas atividades como mulheres, com seus limites e definições, mas de ser igual aos homens. Como isso acontece? De forma imperceptível, disfarçado nos discursos da diferenciação, mas, ao contrário, se revela reforçador da igualdade desigual quando se trata da condição de gênero.

A primeira evidência que se identifica como provável reforçador do discurso hegemônico dos homens nesses contextos de trabalho aparece na forma que algumas mulheres estigmatizam os comportamentos femininos e os definem como inadequados para o contexto denominado predominantemente masculino. Assim, aparecem opiniões femininas que definem o melhor comportamento para que as mulheres em atividades masculinas possam obter êxito no desempenho das tarefas que os homens fazem bem feito.

[...] Você tem, às vezes, que sujar a mão. Você não pode reclamar que está sujando as mãos, é você optar estar ali, sabendo que de vez em quando você tem que sujar as mãos, mas no dia em que suja a mão você dá um chique porque está toda suja? Não pode. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

[...] Tem muita mulher que quer trabalhar com o cabelo penteado o dia inteiro, maquiagem e ar condicionado, então essa mulher nunca daria para fazer um papel especificamente masculino. Agora, para as que não se incomodam tanto com isso, a divisão hoje é mais fácil do que foi no passado. Agora, não é de graça, tem um preço que se paga. (TÉCNICO DE SEGURANÇA 1).

Há, também, orientações sobre o modo apropriado de se vestir, sem realçar os atributos femininos de forma inadequada, nada que possa causar distração aos homens, sem colocar a integridade física em risco.

[...] Você está com uma roupa muito coladinha na área operacional, que você vai ter que estar se mobilizando, não vou estar com a barriguinha de fora para o cara que está passando do lado de fora e de repente está atentando para uma coisa que é racionalista. Quando você bota uma roupa mais folgadinha, é mais fácil. Ninguém tem direito a vir fazer nada porque você está com a roupa apertada, mas a mentalidade é rude, do interior, então isso eu também me adaptei. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 2).

[...] O pessoal da empresa dá um treinamento para a gente aprender a não se colocar em risco, porque é uma profissão perigosa, você está exposta a tudo na rua, chuva, sol, e também à marginalidade. Então, não pode trabalhar de saia ou com a calça apertadinha, isso chama atenção para a mulher, e aí você perde a razão por isso. Depois, você não está lá para se exibir, e sim para trabalhar. (TÉCNICO DE SEGURANÇA 2).

Consideram-se, também, as afirmações que reforçam os argumentos de valorização da mulher e fazem com que os estereótipos funcionem ao contrário, favorecendo o aperfeiçoamento e a competência. Os relatos das mulheres entrevistadas indicam que pode haver uma nova configuração no perfil da mulher que exerce atividades tipicamente masculinas. Como dito anteriormente, a busca pelo conhecimento torna-se uma importante ferramenta para a conquista desse espaço, ainda hegemônico, mas que vem mudando significativamente.

[...] Eu acho que a mulher aos poucos vai tomando posição, conquistando o seu espaço, está conseguindo dominar os ambientes que eram tidos como tipicamente masculino, e a gente já vê a presença forte da mulher, e se destacando cada vez mais. Ela está quebrando barreiras, buscando melhorar sempre e driblar as dificuldades, como a gente vê aqui dentro da corporação mesmo. As mulheres que buscam uma maior resistência física, que buscam o conhecimento em artes marciais, que buscam outros tipos de conhecimento para se destacarem e não precisarem sempre do apoio do colega masculino. (POLICIAL MILITAR 2).

[...] A mulher, hoje ela está sendo totalmente independente. Antigamente ela era muito dependente, tanto que ela está assumindo os lugares dos homens [...] Veja que agora ela está até na presidência, a Dilma. Por isso, porque antigamente era limitado, agora não, você faz o que você quer, não tem mais limite, é só você querer que você consegue. (VIGILANTE 1).

Portanto, destaca-se a força potencial da mulher em ocupar de maneira competente um lugar de destaque nas profissões/ ocupações de reduto masculino, mas também de se adaptar ao que o homem faz e fazer como ele faz.

[...] Tem uma história na empresa que eu trabalho que é muito engraçada. No começo dessa empresa, tinha uma menina, ela até parou de voar, deixou a profissão. Ela falou para o comandante: ‘Oh, eu sou mulher, mas você pode me tratar como você trata os homens.’ Ele falou: ‘Então, tá’, e aí bateu nos ombros dela e disse: ‘E aí, quem é que você está pegando?’. (PILOTO DE AVIÃO).

[...] Quando eu chego lá, minha filha, vocês nem me conhecem por causa dos EPIs⁵: bota com vidro dentro de aço, perneira de couro, avental de couro até aqui, luva de couro. Sabe cortador de cana, que geralmente usa aquele gorro aqui para proteger? Eu pego o cabelo, amarro aquele gorro, amarro o cabelo e coloco aquele gorro, tenho uma máscara respiratória, uso óculos de proteção e ponho a máscara de soldador, fico igual a um homem. (SOLDADORA 2).

O cenário das profissões se diferencia daquele identificado nas ocupações. As mulheres que trabalham sem vínculo empregatício denotaram maior independência em relação a seguirem o modelo masculino de fazer a tarefa. Isso sugere haver certa independência em relação à execução das atividades inerentes ao ofício predominantemente masculino.

[...] Veja só, não tem mistério nenhum, o segredo é você escolher uma tinta de qualidade, entendeu? O resto é muito simples, cada um profissional faz do seu jeito [...] Eu acho que há mais homem nessa profissão porque as mulheres não querem fazer o que o homem faz, para não ficar mal falada, entendeu? (PINTORA DE PAREDES).

[...] Pensa só, as marchas do carro continuam igual, não mudam porque é homem ou mulher que está ao volante [...] Às vezes se compara homem e mulher dirigindo e dizem que a mulher é mais prudente que o homem, porque eles correm muito, mas é só isso, a carteira que você tira é a mesma para carro de passeio, e, depois, se você quiser dirigir profissionalmente, tira a outra. (MOTORISTA DE TÁXI).

Os relatos dessas mulheres indicam também que os homens, algumas vezes, foram os mestres que as ensinaram. No entanto, mesmo com o reconhecimento pelo aprendizado, há pouca inferência sobre a referência masculina na maneira de executar a tarefa.

[...] Eu tive um grande professor, que foi meu pai. Ele me ensinou quase tudo que sei sobre a construção civil, mas depois eu fui descobrindo outras coisas, e aí eu comecei a mudar o jeito de muita coisa que ele me ensinou, fui criando o meu jeito de fazer as coisas, acho que fui ficando independente dele quando eu comecei a pegar meus próprios serviços. (AJUDANTE DE PEDREIRO).

[...] Ah, eu tive um grande companheiro que me ensinou muitas coisas de mecânica de carro, mas depois a gente se separou, ele seguiu um rumo e eu seguir outro. Ele fazia mais chaparia, era chapista, e eu gostava mais da mecânica do carro mesmo, sabe? Depois eu fui aprendendo mais de mecânica, hoje eu sei de mecânica de carro mais do que ele. (MECÂNICA DE AUTOMÓVEL).

⁵ Equipamento de proteção individual.

Parece haver diferença entre as mulheres que estão nas profissões e aquelas que estão inseridas em ocupações tradicionalmente masculinas sobre a importância do conhecimento, o saber fazer, na execução das respectivas atividades. No primeiro grupo, das profissões, a maioria das mulheres indicou que a competência é o diferencial para que a mulher, inserida em profissões denominadas masculinas, seja reconhecida profissionalmente. Contudo, percebeu-se que o modo da mulher executar a tarefa atende às determinações masculinas. Nesse sentido, quanto maior a competência da mulher, mais próxima do homem ela estaria, e, conseqüentemente, legitimada por ele nesse lugar. Neste sentido, seria possível dizer que as crenças de segregação dos sexos estabelecidas a partir dos atributos de gênero não lhes permitiriam a liberdade de escolher como executar as tarefas, pois aprenderam que são tarefas de homem. Isto estaria de acordo com o pressuposto de que o autoconceito é construído fundamentalmente a partir das percepções e representações sociais em relação aos outros significativos (Hattie, 1992; Marsh & Hattie, 1996).

O grupo das mulheres em ocupações masculinas, por sua vez, não demonstrou forte vinculação com o conhecimento, como uma ferramenta de poder na luta pelo espaço feminino nesse contexto, de maneira a destacar-se na execução das atividades específicas da ocupação. Ao contrário, parece que o significado de ser competente no que se faz ocupa mais um lugar de realização pessoal do que um espaço de competição com os homens.

Por fim, seria possível dizer que o discurso de “mulher competente” utilizado majoritariamente no grupo de mulheres que estão inseridas em profissões masculinas busca a compensação pelo fato de serem minoria, e de que suas vozes ainda não são escutadas nesse contexto de trabalho, ainda predominantemente masculino.

Contudo, de fato, como essas mulheres se percebem nesse contexto? Qual a percepção que elas têm de si mesmas? Trataremos sobre isso a seguir, na terceira dimensão de análise definida para esta tese.

5.3 SE PERCEBER COMO MULHER EM ATIVIDADES PREDOMINANTEMENTE MASCULINAS

Nas dimensões anteriores tratou-se das questões relacionadas à escolha da profissão/ocupação e a repercussão da condição de gênero no exercício das atividades profissionais/ocupacionais, pela mulher inserida no contexto de atividades predominantemente masculinas. A análise da terceira dimensão, *se perceber como mulheres em atividades predominantemente masculinas*, pretende apresentar a percepção que a mulher tem de si mesma na profissão/ocupação masculina.

De modo objetivo, essa dimensão se propõe a organizar os conteúdos que emergiram nas narrativas das mulheres entrevistadas, ao longo desta tese, e apresentá-los sob a perspectiva dos significados atribuídos por essas mulheres inseridas em contextos de trabalho masculino, ao falarem de si mesmas. Aqui é esperada uma ampliação do olhar sobre as crenças dessas mulheres, e o impacto disso na sua relação com os homens no contexto do trabalho.

Para esclarecimento dessa dimensão de análise, foram definidas quatro categorias: 1. *Ter orgulho de estar na profissão masculina*; 2. *Igualdade com os homens na profissão masculina*; 3. *Ser feminina e sem frescuras*; 4. *Mulher aventureira e não “patricinha”*. A primeira categoria está subdividida em duas subcategorias: *sucesso no desempenho das atividades* e *ter razoável poder de análise*. A segunda categoria apresenta duas subcategorias: *gostar da área de exatas* e *ter espírito de liderança*. A terceira categoria apresenta apenas uma subcategoria: *ser mulher-macho*. E, por fim, a quarta categoria se subdivide em *se fazer de frágil para não trabalhar*.

Observa-se que os conteúdos definidos nas subcategorias já foram apresentados nas dimensões anteriores, quando as mulheres falavam sobre o cotidiano de ser mulher em um

contexto de atividades predominantemente masculinas. No entanto, nesse momento da análise dos resultados, o espelho está voltado não para “a mulher” como uma categoria de gênero apenas, e sim para a imagem do “eu mulher” e os significados de gênero na construção dessa imagem.

Visto isso, a apresentação das narrativas das participantes neste estudo segue ao encontro das imagens representativas do conteúdo sobre a percepção de si mesmas, portanto, conforme esclarecido na primeira dimensão deste estudo, a forma escrita da demonstração dos dados coletados nas entrevistas não se aterá ao fluxo do detalhamento estabelecido no capítulo metodológico e lembrado nesse tópico de apresentação dos dados. Antes, optou-se por apresentar essa dimensão apenas pelas categorias definidas, as subcategorias estarão presentes no conteúdo apresentado na análise das categorias e não como subtópicos. Vejamos adiante a apresentação da primeira categoria da terceira dimensão deste estudo.

5.3.1 Ter orgulho de estar na profissão masculina

Quanto a esta categoria, foi considerado, com base na análise de conteúdo, que seria importante salientar as imagens que as participantes definiram para si nesse contexto de trabalho masculino, imagens essas que transitaram entre a mulher orgulhosa de estar inserida em uma profissão masculina e a mulher esperta, que reconhece as armadilhas oferecidas pelo ambiente de trabalho. No entanto, percebe-se das suas palavras que as imagens não se prenderiam tanto ao contexto de trabalho propriamente dito, mas sim à manifestação de seus valores, que, na maioria das vezes, se configuraram como conflitantes na relação entre o discurso e a imagem representada.

Uma das imagens apresentadas pelas mulheres inseridas em contextos de trabalho masculino foi aquela que representa a mulher *bem resolvida* com a profissão, a que entende as

dificuldades de ser mulher na profissão escolhida, mas as supera e consegue destacar-se porque gosta do que faz e veste a camisa da organização em que está inserida: “[...] Eu me vejo no trabalho assim, aquela mulher realizada [...] Eu me sinto muito, muito... Como é a palavra... Orgulhosa, orgulhosa de mim, de estar ali, e não me sinto frágil não.” (TÉCNICO DE SEGURANÇA 2). A mulher que sente orgulho de poder mostrar a sua satisfação na profissão.

[...] Eu não sou boa não, mas eu acho que o fator principal que me deixa inteira até hoje e de não sentir nada, é claro que o corpo tem dia que está meio dolorido, mas o fator principal é você amar e dispor bastante daquilo que você gosta. Então isto é tudo na vida. Eu vou dizer assim, se eu tivesse em qualquer outra empresa trabalhando, podia ser qualquer coisa, mas o amor... Podia ser que eu estivesse pegando o papel no chão da empresa, mas o carinho, o amor, o prazer de fazer bem feito desde a primeira vez, isto conta muito, você se dedicar àquilo que você se dedicou a fazer. (SOLDADORA 1).

[...] E eu, sinceramente, estou aí, tenho apenas meu primeiro grau, mas eu me orgulho muito do que faço, tenho orgulho de colocar a farda. E foi conseguido, oh, assim, com muito suor, a duras penas mesmo! Procuo me dar bem com meus colegas, porque a gente no trabalho tem problemas, temos problema, mas os problemas têm que ficar em casa. (TÉCNICO DE SEGURANÇA 2).

[...] É bom ser piloto, eu gosto. Tem que gostar muito, porque é uma profissão difícil. Eu acho que só consegue ser piloto quem tem prazer em voar. Porque a gente fica fora de casa, longe da família, a vida social é péssima, porque temos um final de semana social por mês. Então a gente só trabalha e isso é difícil. (PILOTO DE AVIÃO).

[...] Não me sentia frágil, eu me sentia orgulhosa de poder estar ali e influenciar nos processos, vestir a farda, vestir a bota, botar o capacete. Eu tive as minhas duas filhas trabalhando, de farda, de barrigão e tal... Trabalhei até certo ponto também antes de parir. (ENGENHEIRA).

Há outra imagem, que fala da *mulher forte*, que não se fragiliza diante da imponentia dos homens, aquela que se coloca de igual para igual, pois sabe executar a tarefa, tem o conhecimento que lhe permite ter o reconhecimento dos homens e a legitimidade de se colocar nesse lugar de hegemonia masculina. Para tanto, utiliza-se do poder de análise, que, a princípio, não se acredita que a mulher possa obter êxito nessa seara do saber masculino.

[...] Então, primeiro o ponto é que o pessoal achava que eu não conseguia, então você vai adaptando à sua realidade, enquanto você usa a lei da física, que é a alavanca de ajuda. Que tem uma ferramenta, quem tem um músculo desse tamanho pega uma ferramenta e vai. Eu sou mulher, não tenho tanta força, pego uma alavanca disso aqui, abre a mesma válvula com menos esforço. [...] Vai fazendo adaptações. No primeiro você não consegue, no segundo você sente o seu ombro doendo, e depois, no dia a dia, você vai vendo formas alternativas de lidar com isso. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

[...] Também, eu acho que eu acabo analisando mais as coisas por vários ângulos, acaba trazendo um ganho para as atividades técnicas, aquela coisa de você não ficar igual ao macaco pulando de galho, só

porque o macaco da frente está pulando. A mulher, em geral, quando vai para a área técnica, ela pula, mas fica analisando: 'Porque que eu tenho que pular para ali também?' E aí mesmo é que vai desenvolvendo uma coisa diferente ali. (TÉCNICO DE SEGURANÇA 1).

[...] Por exemplo, uma PFEM, como é que ela vai dominar o bandido, se a mulher não tem força suficiente para lutar com um homem? Mas é o lado da técnica entendeu?, ela não vai ter a força, ela vai ter a técnica. É por isso que agora já tem mulheres na polícia, entendeu? (POLICIAL MILITAR 1).

No sentido inverso, há mulheres que se percebem distanciadas da profissão/ocupação e arrependidas com essa escolha. Nesse caso, as imagens refletem a *insatisfação pessoal* e ausência de recursos para enfrentamento das dificuldades de ser minoria em um contexto dominado pelos homens. A esse respeito, assevera-se o fato de que, para essas mulheres, não haveria escapatória, se não acomodar-se à subjugação masculina.

É fato que a imagem da *mulher arrependida* com escolha profissional/ocupacional é minoria. Apenas duas mulheres, mas, ainda assim, optou-se por incluí-las, por se entender que são trajetórias percorridas no mesmo contexto de atividades masculinas e poderiam enriquecer essa análise. Desse modo, observa-se no discurso da policial civil, desde o início da sua narrativa, que não há boa relação com a profissão escolhida e nem com o contexto de trabalho de predominância masculina, no caso, a área administrativa da polícia civil.

[...] Você quer saber da verdade? Se eu pudesse, sumia daqui. Esse lugar não me dá felicidade, são muitas coisas ruins, a farda, o cabelo, o rigor, muita regra, só quem se dá bem são os chefes, a panelinha dos homens. Mulher mesmo, nada de crescer aqui dentro, a mulher que disser isso, mente. [...] Parece que eu enterrei o meu umbigo aqui dentro, porque eu não consigo sair desse lugar, não aparece nada de bom para mim. (POLICIAL CIVIL).

Do mesmo modo, a ajudante de pedreiro apresenta-se como uma mulher desorientada no caminho escolhido, não sabe se quer mesmo fazer o que faz, porque depois que o pai morreu, perdeu o interesse no trabalho que faz. Às vezes pensa que o objetivo dela ao ser uma ajudante de pedreiro seria porque essa era a profissão do pai.

[...] Agora você me perguntando, agora, assim, como eu me vejo nessa profissão, eu não sei te responder. Eu acho até que nunca quis de verdade trabalhar nisso, eu acho que foi por causa do meu pai mesmo, depois que ele morreu perdeu a graça, não tem o mesmo sentido. Às vezes eu acho bom pelo dinheiro, mas também acho o trabalho muito embrutecido para a gente mulher, parece que a gente não sabe se é homem ou se é mulher, ou talvez seja os dois juntos, não é? (AJUDANTE DE PEDREIRO).

Interessante notar que a ajudante de pedreiro é a participante com menor idade, 28 anos, e que apresentou, durante o início da entrevista, certa ambiguidade nas respostas, sobretudo quando se referiu à escolha da profissão e a influência da condição de classe nessa escolha. Ao falar da condição de classe, pareceu que a entrevistada não se reconhecia como pertencente à classe de baixa renda e demonstrou certo desconforto ao falar sobre isso, falou pouco, rapidamente, e não colocou a ocupação de pedreiro entre as profissões/ocupações dentre as escolhas de menor poder aquisitivo.

Esses foram os únicos momentos da entrevista em que se comportou dessa maneira, nos demais se apresentou com bastante desenvoltura e simpatia. Após a transcrição e análise dessa entrevista, observou-se a coerência das respostas e encadeamento das ideias a fim de que fosse possível organizá-las, juntamente com as narrativas das outras participantes, nas categorias de análise definidas para esta tese.

Para finalizar este tópico, pontua-se que as imagens destacadas nessa categoria fazem referência à mulher que sabe o que está fazendo e tem orgulho de ser uma profissional competente. Ela se percebe bem resolvida com a escolha da profissão e sente-se fortalecida pelo reconhecimento pessoal, de poder executar as tarefas masculinas em condições de igualdade, no saber fazer, com os homens. Observa-se também que o “orgulho” de estar na profissão masculina se manifesta como uma constatação da capacidade da mulher “saber fazer” as atividades da profissão/ocupação predominantemente masculina. Na categoria seguinte continuaremos a falar sobre essa temática.

5.3.2 Igualdade com os homens na profissão masculina

Para iniciar a análise desta categoria, pondera-se sobre a noção de igualdade definida pelas participantes. Como se observa nas ilustrações seguintes, o princípio da igualdade entre

homens e mulheres refere-se às expectativas sobre o desempenho da mulher em profissões/ocupações masculinas, por parte de ambos os sexos.

[...] Na verdade, assim, a atividade era predominante masculina e tinha que ter análise técnica, e essa análise técnica eu tinha. [...] E, assim, na questão da igualdade, não é muito o contexto que você ocupa, mas como você se vê naquilo, como você se coloca naquilo. Se você se vê ocupando uma função que é de homem, eu acho que aí tem uma carga muito grande, porque a técnica é igual para todo mundo, não sabe se você é homem ou é mulher. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

[...] A gente percebe que, assim, alguns homens querem que você pise na bola, para apontar o erro, porque quando o homem erra, tudo bem, mas quando a mulher erra, é burra e incompetente, tipo a mulher burra, sabe? Eles querem que seja do jeito que eles querem, e a gente obedece porque é uma maneira de ficar tudo igual, homem e mulher. (TÉCNICO DE SEGURANÇA 1).

É interessante constatar que, no que concerne à inclusão das mulheres nas tarefas das profissões/ocupações masculinas, a temática da igualdade de gênero divide as opiniões. Nota-se que o *ser profissional* se sobrepõe ao fato de serem de um sexo ou de outro.

[...] Ser engenheira representava mais igualdade, porque engenharia era para homens. Escolher engenharia representava poder tanto quanto qualquer homem, tinha esse desafio. Eu rejeito a palavra poder e destaque, mas independência e igualdade com o sexo masculino, mas o poder de você poder fazer tudo igual, de não ser inferior, de poder fazer tudo igual mesmo. (ENGENHEIRA).

[...] Olha, eu não vejo muito isso de diferença entre ser homem e mulher na hora de pegar o serviço. Às vezes o cliente prefere o homem porque tem mais homem e aí confia mais, não por questão de falta de competência da mulher, ao contrário, tem cliente mesmo que me prefere aos meus colegas. Mas eu acho que a carreta é a mesma, tanto faz para o homem ou para mulher, a técnica pra ela andar não muda. É porque quase não tem mulher fazendo isso, então, na terra de cego, todo mundo é rei. (CARRETEIRA 1).

Chama-se atenção para a imagem da *mulher competente* que se apresenta, possivelmente, como uma necessidade de pertencimento ao contexto de trabalho predominantemente masculino. Diferente do viés apresentado na categoria analisada anteriormente, aqui o discurso sobre a competência aparece também na comparação com o saber masculino, porém não mais sob a condição do gênero. Emerge a representação simbólica denominada pelo *profissionalismo*. Isto se coaduna com os achados de Santos (2013) em estudo realizado sobre estereótipos de gênero na perspectiva de gestores no sistema judiciário. Neste contexto, o conhecimento técnico apareceu como um estereótipo de masculinidade e almejado pelas mulheres na busca pelo reconhecimento da competência

técnica e a equiparação com os colegas homens. Assim, homens e mulheres tornam-se “iguais” quando agem mais com profissionalismo e menos como homem e mulher.

[...] Eu acredito que o homem também precisa aprender um pouco com a mulher, afinal, o que conta é o profissionalismo. Não acho que homem e mulher são diferentes no trabalho. Se você segue as orientações direitinhas, pô, não tem essa de que homem faz melhor ou mulher faz melhor, é o profissional, entendeu? (SOLDADORA 2).

A mulher também se percebe como *líder* em potencial, pois sabe fazer uso das características que lhe favorecem, sejam elas masculinas ou femininas, no comando de situações que envolvem, principalmente, a tomada de decisões:

[...] Assim, a experiência foi nova, porque eu já tinha sido soldado, fui para sargento, então você lidar diretamente no comando de homens, sem conhecer, no início foi um pouquinho difícil. Mas aí o contato, a sensibilidade, até algumas situações que aconteceram ao longo da nossa chegada até a nossa posse, aí eles viram até que lidar com a mulher no comando era mais fácil para eles, era até melhor, porque tinha mais sensibilidade de ver problemas e dar uma orientação, dar um conselho. (POLICIAL MILITAR 1).

[...] Com a continuidade das nossas atividades, houve momentos diversos, como, por exemplo, da gente pegar o serviço, mandar reformular a patrulha porque o pessoal queria ficar com a gente e deixar os outros na mão. Eles preferiam trabalhar com o feminino porque achavam que a gente tinha mais atitude, segurava mais, a gente assumia a responsabilidade, a gente tinha profissionalismo. Com o passar do tempo e a continuidade do trabalho eles acabaram desenvolvendo esse ‘apego’. (POLICIAL MILITAR 2).

[...] Eu tenho uma imagem muito positiva de mim com relação aos meus colegas. O pessoal até diz que eu daria uma boa supervisora porque eu consigo juntar as coisas. sabe? Eu vejo o lado de todo mundo, eu sou imparcial na hora de decidir. (VIGILANTE 2).

As mulheres em ocupações predominantemente masculinas convergiram com a imagem da *mulher independente* e que tem a sua própria opinião. Os homens não as preocupam, e, em geral, têm com eles uma relação de parceria nas atividades que desenvolvem conjuntamente.

[...] Uma coisa que eu preservo muito é a minha privacidade, a minha independência. A minha mãe me ensinou isso, nunca depender de homem nenhum, nem no financeiro nem no afetivo. É bom ter um homem do seu lado para crescer junto e não para competir com ele, sabe? (CARRETEIRA 2).

[...] Eu vejo assim, cada um na sua e tudo continua, eu não quero homem no meu pé, logo eles acham que podem te comandar e que você é capacho deles, isso eu não tolero. Agora, se ele quer parceria, aí está certo, a gente vai conseguir se dar bem. (PINTORA DE PAREDE).

[...] A questão é que quando você está com um homem, assim, no afetivo, você se esquece do lado profissional. Comigo era assim no início, mas depois eu acordei e vi que eu trabalhava para ele crescer, então eu mudei tudo. Hoje eu sou totalmente independente de homem, primeiro eu.. (MOTORISTA DE TÁXI).

Diante dos relatos apresentados, no que se refere à igualdade com os homens na profissão/ocupação masculina, foi possível identificar quatro percepções evidenciadas pelas mulheres entrevistadas: profissionalismo, competência, liderança e independência. Aqui, se retoma L'Ecuyer (1978) para pressupor que o valor do self, competência e valor pessoal, das mulheres em profissões tradicionalmente masculinas estariam de acordo com os atributos de gênero internalizados na sua estrutura psicossocial. Isto se reflete na comparação entre as falas das mulheres inseridas em diferentes profissões/ocupações predominantemente masculinas, quando apontam o mesmo conteúdo nas percepções externalizadas. Na categoria que será analisada a seguir serão apresentadas outras percepções de mulheres que atuam em contextos de atividades masculinas.

5.3.3 Ser feminina e sem “frescuras”

A questão aqui apresentada parece ser pautada por diferentes percepções que as mulheres têm de si mesmas, quando estão inseridas em profissões/ocupações tradicionalmente masculinas. Com efeito, como se constata nos trechos de fala a seguir, as mulheres parecem “proteger” o sexo feminino esclarecendo alguns equívocos que contribuem negativamente para a imagem da mulher em contextos de trabalho predominantemente masculino, sobretudo quando isso interfere no bom desempenho da tarefa:

[...] Eu creio que algumas mulheres envergonham a gente. Tem gente que não quer correr, não sabe correr, só quer andar no salto e jamais vai querer botar uma bota nos pés, porque às vezes maltrata, faz calo, isso tudo, não é? Têm muitas que jamais vai querer porque, assim, tem medo do pessoal pensar que ela é macho, que mudou de lado, entendeu? Ainda tem a roupa, tem o boné. Eu creio que é mais para homem, mais masculina, não é? (VIGILANTE 2).

[...] A própria mulher tem preconceito com a gente, acha que a gente é sapatão só porque tem uma profissão que a sociedade acha que só homem pode fazer. Se você parar para pensar, a própria mulher é culpada de ser tratada como inferior ao homem. Ela mesma é quem começa o preconceito. (MECÂNICA DE AUTOMÓVEIS).

A mulher em atividades masculinas parece se identificar com um determinado perfil cujas características são associadas ao masculino, mas em seu ponto de vista, seria uma “mulher feminina sem frescuras”. O que seria isso? A mulher sem “frescuras” emergiu no discurso da maioria das mulheres entrevistadas e descrita de várias maneiras, a maioria delas demonstra que o contexto de no trabalho masculino, no mundo dos homens, não cabe a frescura de mulher.

Isso poderia indicar que o autoconceito de mulheres inseridas em profissões/ocupações tradicionalmente masculinas se apresenta a partir de características instrumentais e expressivas, ativadas, possivelmente, na presença de estímulos relacionados ao gênero. Deste modo, se destacaria a identidade social masculina e feminina, conforme apontam Franzoi & Shields, 1984; Josephs, Markus, & Tafarodi, 1992; Marsh, 1989; Marsh, Craven, & Debus, 1991; Tobim et al., 2010. De outra forma, estes achados também se aproximam de Tamayo (1985; 1993), no sentido de que o autoconceito é construído a partir das percepções e representações sociais em relação aos outros significativos.

Assim, tem aquela mulher que é definida como fresca porque estaria mais próxima do que poderia ser a representação negativa de ser mulher, em oposição ao ser homem:

[...] Assim, não sei se é frescura a palavra. Mulher tem mais melindre, mulher tem mais... Não é frescura, queria achar uma palavra melhor... Resumindo, tem que ser desencanada para algumas coisas. Não ser preconceituosa, sei lá. Acho que a mulher fresca é aquela que se acha mulherzinha, entendeu? (POLICIAL MILITAR 2).

Ou, ainda, aquela que é fresca porque não se ajustaria ao mundo dos homens, que se coloca fora do contexto de trabalho masculino:

[...] Não pode dar muita bola para frescura, não pode ter muita frescura. Piloto de avião pequeno tem que por a mão na massa, abastecer o avião, por óleo. [...] A própria roupa que a gente usa é masculina,

então tem umas meninas que tentam ficar mais femininas, mas não adianta, você é masculina. Por mais que o corte da minha camisa seja ali, feminina, ao entrar na cabine eu tenho que por a perna de uma lado uma perna do outro, então tem que ter mobilidade para essas coisas, tem que ter.... Não é difícil, eu acho que a gente não tem que ter nada do que o homem tem, mas também eu não posso ser uma menininha, fragilzinha, que não pode escutar um palavrão, porque eles falam... Tem uns que falam e depois falam assim: 'Pô, desculpa'. (PILOTO DE AVIÃO).

Tem também aquela mulher que gosta de esportes radicais e não tem frescura para se embrenhar no meio do mato:

[...] Ah, eu gostava de trabalhar no campo. Eu sempre gostei de esporte mais radical, de aventura, eu gostava de andar no mato. É, eu acho que sim. Porque eu sempre gostei de camping, dessas coisas mais radicais. Eu acho que a mulher do campo tem esse perfil, assim, mais brabo, parecido com homem. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 2).

[...] A questão é que a mulher em atividade que é predominantemente masculina, ela tem que ter o perfil que não seja fresca por conta disso. É uma pessoa que seja basicamente normal, normal na atividade, sabe?, assim como os homens são normais. Você não vê homens dando gritinhos por aí. (SOLDADORA 2).

Portanto, uma mulher sem frescuras é aquela que se sente à vontade com a roupa do trabalho, que não se importa de ficar parecida com um homem, afinal, a profissão/ocupação que ela escolheu é masculina:

[...] Gosto muito do que eu faço, que é solda. Quando ela disse assim, serviço com ares assim, mais, assim, pra homem, mas eu gosto muito, eu tenho paixão pelo que eu faço, me sinto bem quando me vejo vestida daquele jeito, ninguém sabe que sou eu. [risos] Só sabe que sou eu quem me conhece, porque realmente é uma transformação. E ali é o turno inteiro, trabalho em duas pessoas, o carro entra, é, assim não é o carro pintado, é umas chapas, assim, para você saber, o zinco, um portão de zinco, ali o carro não tem nem nada, tem que colocar as portas dianteiras, traseiras, para-lamas, assim, o carro está uma carcaça, não tem nada. Eu adoro tudo isso. (SOLDADORA 1).

[...] No normal eu já me visto assim, meio homem, para trabalhar. Eu fico junto com a peãozada, então não dá para ir de shortinho, não cabe. Mas eu me sinto bem com essa roupa, não me incomodo, eu acho que as outras mulheres se incomodam mais, me olham como se eu fosse palhaço de circo, é engraçado, acho que elas não me olham como mulher, para elas eu sou homem. (PINTORA DE PAREDES).

[...] Eu sinto orgulho de vestir a farda de militar. É imponente, você se sente importante, é a mulher que conseguiu chegar lá, ficar de igual para igual no meio dos homens e ainda comandá-los, entendeu? É muito importante isso, e eu acho que vestir a farda representa tudo isso. (POLICIAL MILITAR 2).

Surgiu também uma imagem da mulher que se considera sem frescura porque se sente tanto homem quanto mulher, se diz ser a verdadeira mulher-macho, pois se sente bem fazendo o que os homens fazem, mas também, se percebe feminina. Aqui seria possível dizer que

haveria um self pessoal (aspirações, desejos, ideais), L'Ecuyer (1978), que se identifica com os papéis definidos socialmente tanto para os homens quanto para as mulheres.

[...] Apesar de trabalhar em uma profissão de homem, eu me vejo muito feminina, eu faço as duas coisas bem feita. Quando tenho que ser feminina, eu sou, e quando tem que ser mais braba, assim, mais determinada que nem os homens são, eu também sei. (MECÂNICA DE AUTOMÓVEIS).

[...] Algumas pessoas dizem que eu sou igual ao homem porque eu gosto de comandar. Esse negócio de tomar a frente das coisas, tomar as rédeas das situações e querer resolver aquilo ali do meu jeito. [...] Agora, assim, eu acho que a gente sabe medir, dosar melhor a forma de abordagem em determinadas situações. Não pode é se fazer de fresca, aí ninguém respeita, nem os colegas de profissão. (POLICIAL MILITAR 2).

Diante dos relatos acima ilustrados, seria possível relacionar a mulher feminina e sem frescuras à imagem daquela que transita confortavelmente entre os dois sexos, contudo costuma demonstrar uma preferência pelos atributos masculinos, ou seja, contraria as expectativas da sociedade para o papel social da mulher quando se interessa pelos papéis atribuídos socialmente aos homens.

Por outro lado, há também a imagem da mulher que acredita na possibilidade de preservar a feminilidade no contexto de trabalho em que há predominância do masculino. Nesse caso, ser feminina seria a mulher que se preocupa com sua reputação e mantém a postura junto aos homens: “[...] É a postura também. Aí eu tinha muito cuidado com isso, assim, meu pai conversava muito comigo sobre isso, o olhar masculino, que às vezes até uma risada a mais pode ser interpretada diferente, então você tem que ter uma postura bem, assim, séria no trabalho.” (POLICIAL CIVIL).

Outras escolhem suas roupas de acordo com o ambiente masculino, mas sem esquecer dos acessórios considerados femininos:

[...] Agora você vê uma coisa, esse é o meu estilo de roupa. Hoje eu até estou me sentindo um pouco desarrumada, sabe? Mas o meu estilo de roupa sempre foi esse, um estilo calça, blusa, sabe? Eu não gosto daquelas roupas coladas, então eu era realmente, no campo, mais clássica. Mas não deixo de ser feminina: batom, brinco, sapatinho, entendeu? (ENGENHEIRA).

[...] No primeiro ano, você meio que se fecha numa concha e fica um pouco mais diferente do que o normal do que você é em outros lugares. É o processo de defesa, depois você vai vendo que não precisa

ter medo. Por exemplo, é aquela profissão ali, tem seus receios. Você pode ser educada, usar seu batom, usar seu brinco. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

[...] Eu uso o brinco e o batom, é normal, agora, eu boto uma roupa mais folgada para não chamar atenção, porque eu estou no ambiente de homens, a questão da integridade física eu não posso chamar atenção, porque às vezes a gente para em beira de estrada, muito perigo. (CARRETEIRA 2).

Portanto, entende-se, a partir da narrativa das mulheres entrevistadas, que a imagem da “mulher fresca” não coaduna com a mulher que está inserida em contextos de trabalho tradicionalmente masculino. Por outro lado, a mulher que está nesse contexto de hegemonia masculina também pode cultivar os atributos considerados femininos, sem deixar de lado, também, a preferência pelos atributos definidos socialmente como masculinos. Nesse sentido, a imagem que se aproximaria dessa mulher seria aquela de “mulher-macho”⁶.

No entanto, outras imagens também se apresentam como definidoras da mulher que está inserida no contexto de trabalho tradicionalmente masculino, como se demonstra na categoria seguinte.

5.3.4 A mulher aventureira e não “patricinha”⁷

No momento de definição dessa categoria de análise se pensou, a princípio, que se estaria falando sobre a mesma perspectiva da categoria anterior, se levar em consideração que a expressão “patricinha” denota certo preconceito relacionado à mulher que se apresenta de forma muito “feminina”. Seria, então, uma representação negativa, algumas vezes, da mulher bem feminina, ao contrário da mulher-macho, conforme definido anteriormente.

Foi então que se percebeu a definição atribuída ao termo pelas mulheres entrevistadas. Nesse contexto investigado, a patricinha seria aquela mulher que não faz as atividades requeridas para o cargo e se utiliza de artifícios de “mulher” para se beneficiar com atividades

⁶ A “mulher macho” não representa a mulher caricaturada de homem, ao contrário, seria aquela que se impõe no trabalho por sua competência e dedicação, sem deixar de ser feminina.

⁷ O termo “patricinha” foi originalmente extraído do discurso das trabalhadoras entrevistadas e se refere às mulheres que usam as características sociais a elas atribuídas para obter vantagens pessoais no contexto de trabalho tradicionalmente masculino.

mais leves, como, por exemplo, atividades administrativas. Isso foi visto anteriormente, na segunda dimensão de análise, quando se falou sobre a fragilidade física da mulher.

Os argumentos utilizados nas narrativas das mulheres entrevistadas para esclarecer o termo “patricinha” seguem na direção da reprovação de alguns comportamentos, identificados em algumas mulheres, que se utilizam de artifícios para serem favorecidas no ambiente de trabalho. Interessante notar que Locatelli et al (2013) também se refere à esta questão, no entanto, apontada pelos homens e não pelas mulheres.

Algumas mulheres entrevistadas entendem que este comportamento acabaria por reforçar a imagem menos positiva da mulher, a de inferioridade.

[...] Porque aquela coisa, eu sempre falo: a mulher quer direito igual, mas quer tratamento diferenciado na hora de apresentar qualidade, entendeu? É uma coisa que a gente não pode fazer. Se eu quero direito igual, porque eu quero ser tratado de maneira diferente na hora do trabalho? Eu quero ganhar igual, mas eu quero trabalhar menos? Não. Eu acho que a mulher mudou não só nessa questão de que ela é inferior e de querer ganhar igual, mas também achar que vai além da obrigação. (TÉCNICO DE PETRÓLEO 1).

Também são aquelas que reclamam, sem razão, do ambiente de trabalho: “[...] Se eu tenho que ir à área de vez em quando, eu não posso ficar reclamando porque eu me melei. Eu posso até dizer que eu não gosto do cheiro daquilo no meu cabelo, mas eu não posso ficar me opondo ou dizendo que não vou fazer.” (TÉCNICO DE PETRÓLEO 2).

Ou, então, aquelas que costumam utilizar-se da sedução para conseguir vantagens, em detrimento de outras mulheres, colegas de profissão:

[...] Tem isso também, da mulher seduzir o homem para ganhar vantagens com as outras mulheres, mas não acho isso certo não, porque de um jeito ou de outro ela faz o jogo do homem, de falar mal da mulher para desqualificar ela dentro da profissão, entendeu? Eu ouço os colegas lá falando que pegou alguma colega, e aí ela cresce na empresa, entendeu? (SOLDADORA 1).

Por outro lado, a imagem da mulher “patricinha” também é identificada como uma característica negativa, que questionaria a qualidade do caráter da mulher que trabalha em um contexto masculino.

[...] Se eu sou mulher e escolho estar em uma atividade que é masculina ou eu me disponho a desenvolver aquela atividade como qualquer um, porque o meu salário é igual ao do outro, eu ganho a mesma coisa que o meu colega que está do lado, eu estou ganhando para executar a mesma função, a partir do momento que eu não faço, eu estou lesando alguém, seja o meu colega ou a empresa. (VIGILANTE 1).

[...] Às vezes eu sinto que a própria mulher quer passar por cima da outra, mesmo que o soldo seja igual para todo mundo. Tem mulheres que se acham a senhora do pedaço com os homens, eu acho ridículo, mas tem mulher que joga sujo com os superiores só para te prejudicar. Isso acontece às vezes na corporação. Não são os homens que dão problema, mas as mulheres que disputam espaço com as outras. (POLICIAL MILITAR 1).

Vale ressaltar que esse conteúdo apareceu com maior força entre as mulheres inseridas nas profissões do que naquelas que estão nas ocupações. As mulheres entrevistadas que exercem ocupações tradicionalmente masculinas, ajudante de pedreiro, pintora de paredes, mecânica de automóvel e motorista de táxi, concordaram com a imagem da mulher “patricinha” como aquela que “é mulher feminina mesmo, aquela que os homens gostam de paquerar” (SOLDADORA 2).

Foi observado também que houve preponderância, no conteúdo das falas das mulheres entrevistadas, da identificação das suas profissões/ocupações como predominantemente masculinas, mesmo que, ao longo da sua narrativa, a mulher tenha se colocado em condições de igualdade com os homens e competentes para o desenvolvimento da tarefa. Quando perguntadas se consideravam as suas profissões/ocupações masculinas e femininas, a maioria respondeu masculina.

Outra questão que apresenta argumentos contraditórios refere-se à percepção de si mesma. As mulheres entrevistadas apontaram para as imagens de mulheres bem-sucedidas, competentes, profissionais, iguais aos homens. Contudo, quando perguntadas se identificavam em si mesmas características masculinas, as opiniões divergiram. Metade delas não identificou em si mesma características masculinas que pudessem lhes favorecer na profissão, apesar de terem indicado algumas ao longo da entrevista. A Tabela 12 ilustra esses resultados.

TABELA 12

Percepções de mulheres inseridas em profissões/ocupações predominantemente masculinas

Participantes Profissões/ocupações	Percepção do gênero da profissão/ocupação	Percepção de si mesma na profissão/ocupação
Ajudante de pedreiro	Masculina	Destemida e desbravadora
Carreiteira 1	Masculina	Compreensiva e organizada
Carreiteira 2	Feminina	Bagunçada e responsável
Engenheira	Feminina	Séria e competente
Mecânica de automóveis	Feminina	Racional – Agradável - Rigorosa
Motorista de ônibus 1	Masculina	Respeito/Competente/Realizada
Motorista de ônibus 2	Masculina	Séria e desconfiada
Motorista de taxi	Masculina/Feminina	Atenciosa – Séria - Competente
Piloto de avião	Masculina	Sobrecarregada/Gosta do que faz
Pintora de paredes	Masculina	Às vezes insegura - Competente
Policial Civil	Masculina/feminina	Organizada - Desafiadora
Policial Militar 1	Masculina	Destemida – Gosta da profissão
Policial Militar 2	Masculina	Profissional competente
Soldadora 1	Masculina	Dedicada e amor à profissão
Soldadora 2	Masculina	Acolhedora, prestativa e paciente
Técnica de petróleo 1	Masculina	Profissional/Competente/Liderança
Técnica de Petróleo 2	Masculina	Racional e um pouco grosseira
Técnica de segurança 1	Masculina/Feminina	Competente e organizada
Técnica de segurança 2	Masculina	Sem frescura - delicada
Vigilante 1	Masculina	Acolhedora – Competente
Vigilante 2	Masculina	Compreensiva - paciente

Observa-se, portanto, que apenas três mulheres disseram que consideravam a sua profissão/ocupação feminina: carreiteira 2, engenheira e mecânica de automóveis . A motorista de táxi, a policial civil e o técnico de segurança 1 informaram que consideravam essas profissões adequadas tanto para homem quanto para mulheres. Quando se analisa as respectivas percepções, observa-se que a maioria delas está associada às características que foram definidas, ao longo da tese, como comportamentos de mulheres.

Até aqui foram apresentados os conteúdos encontrados nas narrativas das mulheres entrevistadas, de acordo com as dimensões e categorias de análise definidas para o desenvolvimento desta tese. A partir deste ponto pretende-se articular os principais achados identificados na análise de conteúdos das entrevistas com os conceitos definidos para análise da relação entre autoconceito, gênero e escolha profissional, conforme apresentados anteriormente, na Figura 1 do capítulo metodológico.

5.4 AUTOCONCEITO, GÊNERO E ESCOLHA PROFISSIONAL

Ao longo da análise feita neste capítulo, a partir do material recolhido junto às participantes, pareceu que as questões de gênero, embora transversais aos seus trajetos como mulheres em contextos de trabalho predominantemente masculino, teriam tendência a agudizar-se quando elas já estavam inseridas nas respectivas profissões/ocupações. Esta percepção foi tomada por base para a construção das três dimensões de análise. Assim, designou-se a primeira de *tornar-se uma profissional em atividades predominantemente masculinas*; a segunda de *ser mulher em atividades predominantemente masculinas*; e a terceira de *se perceber como mulher em atividades predominantemente masculinas*, para distinguirmos esses três momentos, um em que se escolhe a profissão, outro quando se desempenha de fato e, por último, quando se percebem como mulher nessa profissão.

As dimensões de análise destacadas acima foram propostas com o objetivo de esclarecer sobre a relação entre o autoconceito de gênero e a escolha de profissões/ocupações predominantemente masculinas pelas mulheres, e também para saber de que modo a raça, a classe social, a cor e a geração da mulher ajudam a compreender esta escolha, conforme as perguntas de pesquisa desta tese. Para isso, tomou-se por referência como o autoconceito foi invocado na tomada de decisão, e não como um explicador ou consequência. O interesse no autoconceito das mulheres participantes deste estudo voltou-se para os aspectos da avaliação e tomada de decisão pela escolha da profissão/ocupação tradicionalmente masculina, possivelmente baseada em crenças sobre o seu self. Nesse sentido, considera-se o self como o si mesmo, a avaliação de tudo que é escolhido para se interpretar como “eu” (Hattie, 2003).

Entende-se, assim, que ao escolher a profissão/ocupação a mulher recorre ao senso de si mesma, ou seja, busca os atributos ou características atribuídas a si e que foram adquiridas, de modo complexo, a partir da aprendizagem na relação com o outro, na sociedade, ao longo

da sua existência. Desse modo, é possível dizer que o autoconceito é modificado, ao longo da vida, na medida em que se considera a inserção de diferentes aspectos na avaliação e descrição de si mesmo, tais como classe social, gênero e cor.

O autoconceito de gênero, portanto, seria formado a partir de um aprendizado, adquirido socialmente, sobre a definição do que é ser homem e de ser mulher. Isso seria um conteúdo universal, presente em todas as culturas, que se baseia na divisão social dos papéis femininos e masculinos. Ocorre que a definição de papéis na sociedade não é ingênua, pois atende a uma estrutura de classe e toma por base a disputa pelo poder, em que as mulheres ocupam os lugares de menor empoderamento, na maioria das vezes aqueles desqualificados e de menor prestígio social.

Toma-se esse cenário como exemplo para se dizer que o autoconceito organiza as experiências e interações sociais de homens e mulheres, ao mesmo tempo em que é atravessado pelas questões relacionadas à classe social, renda, raça e geração. Portanto, parte-se do pressuposto de que as questões sociais repercutem na escolha e na forma como se vivencia a profissão/ocupação tradicionalmente masculina. Isto influencia tanto na descrição quanto na avaliação que a mulher faz de si mesma. O autoconceito de gênero, portanto, seria acionado diante de situações que ressaltam a condição de gênero, e faz destacar a identidade social feminina e masculina.

Diante do exposto, é possível identificar alguns elementos norteadores para responder à segunda pergunta de pesquisa desta tese, ou seja, se a classe social, a renda, a raça e a geração da mulher ajudam na compreensão da relação entre autoconceito de gênero e a escolha da profissão/ocupação considerada masculina, conforme será explorado um pouco mais na seção seguinte.

5.4.1 Escolha profissional e autoconceito

A partir da organização dos resultados, na primeira dimensão identificada para esse estudo, *torna-se uma profissional em atividades predominantemente masculinas*, pretendeu-se abordar a escolha profissional daquelas mulheres entrevistadas na perspectiva de se esclarecer sobre os substratos psicossociais que embasaram a escolha da profissão/ocupação.

Da análise de conteúdo de que se deu conta, foi possível perceber que, para as mulheres entrevistadas, as motivações que as conduziram a um contexto profissional fortemente “genderizado”, reduto ainda da masculinidade, se prenderam mais com questões relacionadas com as “oportunidades de emprego” e “facilidades de inserção nessas áreas” do que com a vocação por uma atividade tipicamente masculina. Observa-se que as mulheres inseridas nas profissões de engenharia, piloto de avião e uma policial militar disseram ter escolhido a profissão por vocação, no entanto nenhuma das mulheres inseridas nas ocupações relatou ter pensado antes sobre a ocupação em que se inseriram posteriormente.

A maioria das mulheres inseridas em profissões e ocupações masculinas deste estudo não se referiu, nesse momento de escolher a profissão, às questões de gênero como definidor das suas escolhas, como, por exemplo, eu escolhi ser ajudante de pedreiro porque é uma profissão/ocupação de homem e eu me identifico com isso. Pareceu que essa escolha foi guiada por questões mais objetivas do que subjetivas, ou seja, o autoconceito aparece como o conjunto de valores relacionados à necessidade existencial de cumprimento das regras sociais, baseados no sistema social de ensino. Assim, espera-se, socialmente, que ao concluir o ensino médio, o jovem possa escolher se especializar em uma profissão, e que ao concluí-la seja possível sustentar-se trabalhando. Então, homens e mulheres estarão voltados para análise das profissões/ocupações que se destacam no mercado de trabalho.

Naquilo que concerne à temática deste estudo, esperava-se que essa escolha pudesse ser, de algum modo, influenciada pelos atributos pessoais da mulher, e que ao escolher profissões/ocupações predominantemente masculinas, ela estaria se orientando por uma visão de si mesma baseada em atributos considerados socialmente como masculinos (autoconceito de gênero) e apropriados para a profissão/ocupação escolhida. De acordo com a primeira dimensão analisada nesta tese, isso não se confirmou. Os dados informados pelas participantes deste estudo indicam que a escolha da profissão deu-se a partir de uma conjunção de fatores, dentre os quais se destacam a classe social e a renda. O autoconceito de gênero não aparece como elemento importante.

Por outro lado, percebeu-se que a escolha da profissão/ocupação predominantemente masculina teria sido direcionada pelo contexto social em que as mulheres estavam inseridas. Desse modo, observa-se que as profissões mais valorizadas socialmente, como a engenharia, por exemplo, que carecem de maior investimento financeiro na formação, estão associadas às classes mais abastadas, conforme apontado por Angelim, 2010; Friedson, 1998; Meneghetti, 2009.

O piloto de avião também está inserido nessa qualificação, pois, de acordo com a entrevistada, o custo com a formação de piloto chega a ser mais caro do que o curso de engenharia em uma instituição de ensino superior privada. Interessante notar que, no quesito vocação, essa entrevistada destacou-se, pois desde pequena já se interessava por essa profissão e investiu na sua formação, mesmo a contragosto da sua família. Evidencia-se, também, o fato de que as mulheres de classe social mais baixa estão inseridas em profissões menos valorizadas socialmente, e as ocupações escolhidas são aquelas demarcadamente masculinas e de baixa escolaridade.

A partir do enunciado acima é possível dizer que, ainda que os resultados tenham indicado que para todas as mulheres a motivação envolveu oportunidade de emprego e

facilidades para inserção na profissão/ocupação, sabe-se que a condição de classe pode ter favorecido o direcionamento para determinada profissão/ocupação. Toma-se, por exemplo, duas profissões em que as mulheres manifestaram a vocação: o piloto de avião e a policial militar. Ambas disseram que desde pequenas gostavam de ver os homens com as fardas das respectivas profissões e que se encantaram, desde então, com a profissão. A policial militar foi encorajada pela família a investir na profissão, e a piloto de avião foi, inicialmente, desestimulada pelos familiares a seguir com a profissão. A razão disso não seria o investimento financeiro, mas a representação social da mulher nessa profissão. Pondera-se, portanto, sobre o universo simbólico dessas mulheres e a relação com a escolha profissional/ocupacional. No caso da policial militar haveria um favorecimento na mobilidade social; já com o piloto de avião não era esperado que houvesse essa escolha, estaria fora dos padrões da classe em que estava inserida.

Os resultados apontaram para o fato de que a escolha da profissão/ocupacional é influenciada pela classe social e a renda. No entanto, no que se refere à cor, não foi constatada, como se havia salientado na parte teórica deste trabalho, a predominância da mulher de cor preta nas profissões/ocupações menos valorizadas socialmente. Ao contrário, a maioria das mulheres entrevistadas que estavam inseridas nas ocupações é de cor branca. Não houve destaque em relação à associação da cor da pele com a profissão/ocupação escolhida. Do mesmo modo, não ficou evidente a questão geracional na escolha da profissão/ocupação. As mulheres com maior idade estavam inseridas nas profissões de engenheira e policial civil, e ocupação de motorista de táxi, e não trouxeram qualquer conteúdo sobre essa questão.

Considera-se, assim, que o autoconceito dessas mulheres que atuam em profissões/ocupações masculinas tem o seu conteúdo e a sua dinâmica determinados socialmente. A escolha da profissão/ocupação, portanto, concretiza-se a partir das informações organizadas em razão do que se é esperado que aconteça. Nesse caso, não se

espera que uma mulher pobre escolha, por exemplo, uma profissão imperial como a engenharia, mas é esperado que ela possa escolher a de policial militar.

Conclui-se, assim, que a escolha da profissão/ocupação mantém relação com o autoconceito, se considerá-lo como um processo psicológico cujo conteúdo é determinado socialmente, mas o autoconceito de gênero não foi evidenciado na fase anterior à entrada da mulher na profissão/ocupação predominantemente masculina. Seguiremos adiante associando os resultados com os conceitos definidos para esta tese.

5.4.2 Condição de gênero em profissões/ocupações masculinas

Na parte teórica desta tese foi bastante evidenciada a desigualdade de gênero no contexto do trabalho a partir dos estudos desenvolvidos nas áreas das ciências sociais e humanas (Antunes, 2004; Bruschini, Ricoldi & Mercado, 2008; 2009; Bruschini et al., 2011; Dubar, 2005; Levine, 1986; Menegheti, 2009), com destaque para a sociologia e psicologia social e do trabalho. Nesse contexto foram discutidas questões como: precarização do trabalho feminino; relações de gênero; ausência da mulher nas profissões com tecnologias de ponta; feminilização das profissões tradicionalmente masculinas, dentre outras.

Os resultados encontrados a partir da segunda dimensão de análise, *ser mulher em atividades predominantemente masculinas*, que foi definida a partir do conteúdo encontrado nas entrevistas com as participantes deste estudo, corrobora, em parte, os resultados dos estudiosos dessa temática, conforme detalharemos a seguir.

Sobre a discriminação e subordinação das mulheres às atividades consideradas inferiores e desqualificadas na organização do trabalho (Abramo, 2000; Carvalhal, 2003; Nogueira, 2004), os resultados apontaram a tentativa, por parte dos homens, de manter as mulheres confinadas ao espaço do escritório com a justificativa de “protegê-las” dos perigos

oferecidos por tais atividades, que seriam incompatíveis com a fragilidade física da mulher. O serviço administrativo e de apoio às áreas operacionais foi considerado, nesse contexto, uma atividade tipicamente feminina, e ocupado pelas mulheres quando inseridas na profissão.

No entanto, um dado significativamente relevante que emerge dos resultados deste estudo é que, muito embora as participantes tenham vivido a situação de estarem inseridas em atividades divergentes daquelas para as quais foram contratadas, não as sentiram como discriminatórias, nem representariam para si um entrave à sua inserção no contexto de trabalho predominantemente masculino. Ainda que as referidas atividades fossem recusadas pelos homens por serem desqualificadas e típicas de mulher, poucas mulheres se incomodaram com esse lugar em que foram colocadas. Um ponto também importante, evidenciado nessa questão, foi a justificativa de acomodação, por parte das mulheres, às tarefas consideradas femininas em razão das limitações no corpo físico da mulher, que não estaria preparado para as atividades tipicamente masculinas.

No que se refere à remuneração recebida pelas mulheres em profissões/ocupações masculinas, os resultados também corroboram os estudos apontados na parte teórica, como, por exemplo, Bruschini (2008; 2011). Nesse caso, a diferença acontece não em razão dos salários, que são iguais nas profissões, mas dos benefícios creditados apenas aos homens, em razão do seu poder de decisão a quem contemplar com as benesses do cargo, tais como trabalho de turno, substituição de férias, supervisão e outros. Cabe esclarecer que essas questões surgiram eminentemente nas profissões. As mulheres inseridas nas ocupações não fizeram referência à diferenciação nos preços pagos pelos clientes aos seus serviços.

No que se refere à conciliação da vida profissional com a vida doméstica, e o impacto negativo no desenvolvimento profissional das mulheres, este estudo também corroborou estudos anteriores, aqui representados por Guedes e Araújo (2011), que indicam haver uma dupla jornada de trabalho para as mulheres, porque elas assumem também a criação dos filhos

e administração do lar, e os homens não se envolvem, obrigatoriamente, com as tarefas domésticas. Nesse aspecto, as mulheres ainda estão no comando do âmbito privado e acumulam as atividades profissionais. Isso, por vezes, impede o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, por causa da sobrecarga de trabalho e falta de apoio dos seus companheiros no trabalho doméstico.

Interessante notar que a terceira categoria de análise da segunda dimensão de análise deste estudo, *feminilização das atividades em contextos masculinos*, poderia corroborar o aumento da mão de obra feminina em profissões/ocupações tradicionalmente masculinas, mas não foi assim. Trata-se da identificação de comportamentos estereotipados, por parte das mulheres, para responder às questões de gênero que emergem nesse contexto de predominância masculina. Nessa perspectiva, foram apontadas duas situações: a primeira delas seria a emergência da competência técnica como uma tentativa de igualdade com os homens na profissão masculina, e a segunda, citada no tópico anterior, refere-se à aceitação de tarefas administrativas e não operacionais nesse contexto de atividades masculinas.

Portanto, considera-se que o gênero é o resultado de uma construção cultural e social, que define formas de representação dos papéis de homens e mulheres na sociedade. Nesse sentido, os resultados acima citados indicam que as relações de trabalho em contextos de profissões/ocupações hegemonicamente masculinas são pautadas pela condição de gênero, e têm relação direta com o autoconceito, que se expressa mediante a percepção que a mulher tem de si mesmo na execução das atividades predominantemente masculinas.

Diferente do tópico anterior, onde os resultados indicaram não haver forte relação entre autoconceito de gênero e a escolha da profissão/ocupação no momento da escolha, aqui se identificam aspectos de gênero na execução das tarefas predominantemente masculinas. Dito de outra forma, quando as mulheres estão inseridas no contexto masculino e executando as respectivas tarefas das profissões/ocupações, são apontados elementos de gênero que,

possivelmente, estariam relacionados ao autoconceito de gênero dessas mulheres. Aqui as contradições de gênero aparecem diluídas nas justificativas enfatizadas pelas mulheres deste estudo, como, por exemplo, a “naturalização” de atividades dentro desse contexto, que seriam específicas para homens, em razão da fragilidade física da mulher.

A partir desses resultados foi possível ampliar a lente de aumento sobre o autoconceito de gênero e a sua associação com a prática profissional dessas mulheres em contextos hegemonicamente masculinos, conforme veremos a seguir.

5.4.3 Autoconceito de gênero em mulheres inseridas em profissões/ocupações predominantemente masculinas

A suposição desta tese foi de que os papéis de gênero, aqui entendidos como comportamentos socialmente definidos como masculinos e femininos, ofereceriam o contexto da escolha profissional e/ou ocupacional desde a infância, quando as crianças começam a assimilar uma estrutura sobre as profissões mais adequadas a cada sexo pela socialização e normalização social. Na primeira dimensão de análise isso não se confirmou. No entanto, na segunda dimensão, que se debruça sobre as questões relacionadas à execução das atividades específicas, após estarem inseridas nas profissões/ocupações predominantemente masculinas, se esperava que pudessem emergir os conflitos de gênero, e, portanto, dar pistas sobre o autoconceito de gênero, conforme aconteceu.

A primeira pista importante que apareceu na terceira dimensão de análise desta tese, *se perceber como mulher em atividades predominantemente masculinas*, reporta-se ao fato de as participantes manifestarem alto grau de satisfação com a profissão, ao tempo em que atribuíram o sucesso na profissão/ocupação à competência e ao conhecimento adquirido com o exercício da profissão/ocupação, na relação com os pares masculinos. Constatou-se, a partir

das narrativas das mulheres entrevistadas, que o bom desempenho na execução das atividades inerentes à profissão, de forma geral, estava atrelado ao aprendizado e/ou aquisição de habilidades masculinas, consideradas como imprescindíveis para aquela tarefa e importantes para a legitimação das mulheres nesse contexto de hegemonia masculina. Apenas as mulheres inseridas nas ocupações não consideraram o conhecimento como uma ferramenta que poderia facilitar a inserção da mulher em condições de igualdade nesse contexto. O conhecimento para a execução da tarefa não implicava disputa por espaço de poder, mas simplesmente a execução da tarefa. Entretanto, ainda assim, a necessidade de execução da tarefa com um bom desempenho esteve presente tanto nas mulheres inseridas nas profissões, quanto naquelas inseridas nas ocupações.

O segundo ponto importante em relação à investigação do autoconceito de gênero foi que, quando analisadas conjuntamente, as mulheres apresentaram semelhanças nas indicações sobre os aspectos das tarefas específicas da profissão/ocupação que as favoreceriam no exercício da profissão, como, por exemplo, não se sentirem inferiores aos homens e não mostrarem as fragilidades femininas que poderiam enfraquecer o discurso de igualdade e legitimação disseminado pelas mulheres, mediante aquisição do conhecimento sobre o “saber fazer” dos homens, e a execução das tarefas conforme esperado por eles, ou, às vezes, até melhor.

Por último, observou-se que as mulheres elegeram um perfil de mulher que, segundo elas, seria mais adequado à inserção nas profissões/ocupações tradicionalmente masculinas. O curioso é que esse perfil estaria de acordo com as características masculinas, indicadas por elas, necessárias ao bom desempenho das atividades operacionais, tais como: espírito de liderança; ter razoável poder de análise; não demonstrar fragilidade, entre outras. Esse perfil de mulher “ideal” seria compatível com a “mulher sem frescuras”, aquela que gosta das coisas

que os homens gostam de fazer e não se sente inferior para fazê-las, sentindo-se à vontade nos ambientes masculinos, enfim, a mulher-macho.

Isso tudo se torna mais interessante quando a maioria das mulheres identifica as respectivas profissões/ocupações como de características masculinas, mas quando foram solicitadas a falar sobre as percepções de si mesma na profissão, elas se descrevem com mais características femininas do que masculinas, inclusive aquelas que disseram se identificar com os atributos masculinos.

Observa-se que parece haver diferentes representações de gênero para cada momento específico: uma quando requeridos os atributos masculinos para execução das atividades predominantemente masculinas, e outra ao se referirem às percepções sobre si mesmas naquele contexto de predominância masculina. Acrescenta-se a isso o fato de se identificarem com os homens, quando reprovam o comportamento inadequado de algumas mulheres nesse contexto, como, por exemplo, a mulher que age como “patricinha”.

Diante dessa constatação, pensou-se que poderia ter havido mudanças no autoconceito, ou seja, a incorporação de novos atributos de gênero, posterior à entrada dessas mulheres nas respectivas profissões/ocupações tradicionalmente masculinas, uma vez que não houve referência sobre o autoconceito de gênero na fase anterior ao exercício da profissão, quando escolhiam a profissão/ocupação. Isto poderia ser considerado a partir da concepção de que o autoconceito de gênero é multifacetado (Serra, 1986; Esteban, 1995) e passa por modificações ao longo da vida. Portanto, comportamentos de gênero tendem a variar de acordo com o contexto.

Os pontos destacados acima também poderiam ser explicados a partir da suposição de que haveria autoesquemas de gênero, como parte do autoconceito geral, e que seriam ativados na presença de estímulos relacionados ao gênero, fazendo destacar a identidade social masculina e feminina, conforme explicitado na parte teórica desta tese (Franzoi & Shields,

1984; Josephs, Markus, & Tafarodi, 1992; Marsh, 1989; Marsh, Craven, & Debus, 1991; Tobim et al., 2010).

Nesse sentido, o processo de socialização, a cultura, as características pessoais e o contexto situacional explicariam a adesão aos autoesquemas, sendo responsável por composições híbridas de gênero, conforme aponta (Gondim et al., 2013; Santos, 2013). Deste modo, o fato dos indivíduos terem esquemas específicos ao masculino/feminino não os excluem do conhecimento mútuo relativo à feminilidade e à masculinidade. Os esquemas de gênero seriam acionados na presença de estímulos relacionados ao gênero, sejam eles masculinos ou femininos.

Não deixa de ser instigante, no entanto, que quando questionadas sobre a forma como aprendem a gerir questões de gênero nas profissões/ocupações predominantemente masculinas elas manifestem, pelas suas palavras, que dependerá da capacidade de cada qual se adaptar, que é uma aprendizagem diária no terreno, muito embora as palavras da maioria das participantes indiquem alguma submissão ao modelo masculino, que ainda domina neste contexto, possivelmente como uma tentativa de aproximação das suas contrapartes masculinas e apaziguamento da dissonância no contexto de trabalho. Neste aspecto, parece haver uma identidade de gênero que se forma a partir do processo de internalização de características masculinas e femininas, que se expressam pelo pensamento e comportamento das mulheres inseridas em contextos de profissões/ocupações predominantemente masculinas.

Seria possível dizer, então, que os resultados apresentados nesta tese indicam que a escolha da profissão/ocupação predominantemente masculina perpassa a condição de classe e renda da mulher. O autoconceito de gênero não aparece como um elemento importante no momento de se escolher a profissão/ocupação. No entanto, após a inserção da mulher na profissão/ocupação há indícios de que o autoconceito de gênero destaca-se na execução das atividades específicas das profissões/ocupações predominantemente masculinas. As mulheres

inseridas nas profissões/ocupações investigadas disseram haver prevalência de características masculinas para o bom desempenho das atividades vinculadas à profissão/ocupação de predominância masculina.

A suposição é de que as mulheres acreditariam na necessidade de assumir comportamentos masculinos, por entenderem que seria a melhor maneira de obter sucesso nas profissões/ocupações escolhidas. Assim, o autoconceito de gênero apareceria como uma forte identificação com o “saber fazer” a tarefa nas mesmas condições que os homens, desconsiderando a possibilidade de se fazer de forma diferente, como, por exemplo, uma maneira feminina de executar as atividades vinculadas à profissão/ocupação hegemonicamente masculina.

Neste capítulo foram apresentadas as análises do material coletado por meio das entrevistas com as participantes deste estudo. Além disso, procurou-se oferecer uma visão de conjunto sobre os resultados, associados aos conceitos considerados fundamentais para a compreensão do objeto de estudo. No tópico seguinte será apresentada a conclusão do trabalho e suas contribuições para futuras pesquisas.

6 CONCLUSÃO

A presente tese é fruto de uma reflexão sobre a problemática da igualdade de gênero e o mundo do trabalho em geral, que direcionou o olhar investigativo para os contextos profissionais ainda reconhecidos como majoritariamente masculinos, como é o caso das profissões e ocupações aqui apresentadas. Assim, a intenção também foi de identificar, por meio do discurso de vinte e uma mulheres adultas, como elas percebiam a sua condição de gênero nesse contexto de trabalho e de que forma as questões de gênero percorreriam, ou não, o seu cotidiano numa profissão ainda de hegemonia masculina.

Com o intuito de se apropriar da temática referida, respondeu-se a primeira questão de pesquisa – se a escolha profissional e/ou ocupacional das mulheres que atuam em atividades tradicionalmente masculinas estaria associada ao autoconceito de gênero – ao concluir que não há sinais de que autoconceito de gênero determine a escolha das mulheres por uma profissão/ocupação predominantemente masculina. Entretanto, observa-se que o autoconceito de gênero aparece ao longo da carreira da mulher, na interface com os homens, no contexto do trabalho. Há indícios de que o autoconceito da mulher que exerce profissões/ocupações masculinas vai se redefinindo em razão da necessidade de se aproximar de um perfil mais masculino, para ser respeitada e obter sucesso na carreira. Neste sentido, poderia se dizer que o autoconceito de gênero seria construído ao longo da carreira das mulheres que exercem profissões/ocupações predominantemente masculinas, e, às vezes, não está de acordo com a percepção que essas mulheres têm de si mesmas em outros contextos, diferentes do trabalho.

A segunda questão de pesquisa – se a classe social, a renda, a raça e a geração da mulher ajudam na compreensão da relação entre autoconceito de gênero e a escolha da profissão/ocupação considerada masculina – foi respondida quando se conclui que há predominância da classe social e da renda no processo de escolha da profissão/ocupação da mulher, mas não foram encontrados indícios de que a raça e a geração da mulher sejam

igualmente importantes. Do mesmo modo, não foram identificadas divergências significativas entre o autoconceito de gênero das mulheres, segundo a condição de classe social, renda, raça e geração da mulher. Compreende-se, portanto, que a classe social e a renda da mulher destacaram-se na compreensão da relação entre a escolha da profissão/ocupação e o autoconceito de gênero de mulheres em contextos de trabalho predominantemente masculinos.

Os resultados também indicaram, de forma mais ou menos discreta, algumas estereotípias quanto às relações entre homens e mulheres nesse contexto profissional em particular, fruto talvez do peso excessivo dos modelos masculinos nessas profissões/ocupações, que durante muito tempo foram reduto apenas dos homens. A valorização de algumas competências ditas masculinas no desempenho das tarefas inerentes às profissões/ocupações predominantemente masculinas, bem como os conhecidos estereótipos de gênero relativos às características normalmente atribuídas a homens e a mulheres, parecem ainda direcionar algumas dinâmicas relacionais dentro desses contextos de trabalho.

Nas palavras das mulheres entrevistadas foi possível perceber a dificuldade sentida na conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, problema este que, consciente ou inconscientemente, pareceu ter condicionado as suas opções em termos de gestão e progressão na carreira, sobretudo depois de terem vivenciado a maternidade.

No que se refere aos objetivos específicos desta tese, em relação ao primeiro foram apontadas as descrições do autoconceito de mulheres que exercem atividades tradicionalmente masculinas. Os resultados indicaram a presença tanto de atributos femininos quanto de atributos masculinos.

O segundo objetivo também foi concretizado, na medida em que houve a caracterização da escolha profissional de mulheres que exercem profissões e/ou ocupações

tradicionalmente masculinas. Concluiu-se que as escolhas profissionais foram efetivadas a partir das oportunidades de emprego e facilidade para o acesso às profissões e ocupações.

Para atender ao terceiro objetivo definido para esta tese foram descritas as características de gênero em mulheres que atuam em profissões e/ou ocupações tradicionalmente masculinas, e foram apontadas definições presentes nas falas das entrevistadas que dizem respeito às características consideradas masculinas e adequadas para o bom desempenho na execução das atividades inerentes às profissões/ocupações, dentre as quais estão: espírito de liderança; poder de análise; raciocínio analítico; gosto por atividades radicais, dentre outras.

O último objetivo desta tese, identificar as interfaces da escolha profissional com a condição de gênero, raça e a classe social, foi apresentado a partir da relação entre a escolha da profissão/ocupação e o contexto social das mulheres entrevistadas. Observou-se, portanto, que as mulheres inseridas nas ocupações representavam as classes sociais menos abastadas, enquanto as profissões foram representadas pelas classes mais abastadas e que tinham maior renda.

Trata-se, portanto, de contribuir para impulsionar a mudança social no domínio da promoção da igualdade de gênero, buscando fomentar junto à sociedade a reflexão sobre a predominância das limitações impostas à mulher em determinados contextos de trabalho, apenas pela condição de gênero.

A tese que ora finaliza não está isenta de limitações. Desde logo, em razão do seu caráter interpretativo e da opção pelo estudo qualitativo, a partir de apenas vinte e uma mulheres. O que se justifica pela natureza deste estudo e a impossibilidade de ampliar para um número maior de profissões/ocupações e de participantes. A esse respeito, sabe-se também que, dado o número reduzido de participantes, este estudo não se autoriza a fazer

generalizações. A construção do conhecimento em torno da temática abordada foi contextual e de difícil transferência para outro contexto diferente do investigado.

No que se refere a investigações futuras, em virtude do que foi observado nesta tese, surgiu o interesse, em primeiro lugar, de ampliar o número de profissões e ocupações, tanto quanto de mulheres inseridas nesses contextos de trabalho predominantemente masculinos. Depois, de fazer o mapeamento das mulheres adultas e mulheres jovens inseridas nessas profissões e ocupações e traçar um paralelo entre as trajetórias destas mulheres e a inserção delas nesses segmentos masculinos.

Para finalizar, a realização deste trabalho concretizou-se em uma oportunidade de rico aprendizado sobre uma questão relevante para a nossa sociedade, como é a promoção da igualdade de gênero, sobretudo em contexto profissional.

REFERÊNCIAS

- Abbott, A . 1988. *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Abbott, A. (1993) The sociology of work and occupations. *Annual Review of Sociology*, 19(1), 187-209. Disponível em <http://www.periodicos.capes.gov.br>.
- Abramo, L. A (1998). A situação da mulher no mercado de trabalho latino-americano. In: Textos para debate internacional, *Cadernos CUT*, 11, São Paulo.
- Abramo, L. (2000). A situação da mulher latino-americana. In: Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa. São Paulo, Boitempo, 1, 111-134.
- Abramo, L. (2004). La sociología del trabajo en América Latina: nuevos paradigmas productivos, subjetividad obrera y relaciones de género. En E. Catá, *Sociología y política social del trabajo. Selección de lecturas*, La Habana: Editorial Félix Varela, p. 306.
- Amâncio, L. (2001). Gênero e representações sociais em Portugal. Perspectivas atuais e desenvolvimentos futuros, *Representações sociais: teoria e prática*, 173-201.
- Amâncio, L. (2003). O gênero no discurso das ciências sociais. *Análise Social*, 38(168), 687-714. Disponível em <http://www.jstor.org/stable/41011822>
- Angelin, P. E. (2010). Profissionalismo e profissão: teorias sociológicas e o processo de profissionalização no Brasil. *Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, 3(1).
- Antunes, R (1995). Adeus ao trabalho? : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho, 3. ed. São Paulo: Cortez: Universidade Estadual de Campinas.
- Antunes, R. (1999). Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho, São Paulo, SP: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2002). O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho, São Paulo, SP: Boitempo Editorial.

- Antunes, R & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Campinas: Educ. Soc.*, 25(87), 335-351. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>.
- Antunes, R. (2005). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2007). As formas diferenciadas de trabalho e reestruturação produtiva no Brasil. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2(21) (1), 35-49.
- Antunes, R. (2009). As configurações do trabalho na sociedade capitalista *Revista Katál*, 12(2), 131-132.
- Antunes, R. (2010). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Configurações*. Disponível em <http://configuracoes.revues.org/230>.
- Anzorena, C. (2008). Estado y division de trabajo: las relaciones de gênero en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopia e Praxis Latinoamericana*, 13(41) ,47-68.
- Ariza, M & Oliveira, O. (1997). División sexual del trabajo y exclusión social. *Revista Latino-Americana de Estudios del Trabajo*, 3(5), 183-202.
- Athias, L.; Matos, G. (2012) Mobilidade de Carreira e Desigualdades de Gênero. Trabalho apresentado no XVIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Águas de Lindóia/SP – Brasil, de 20 a 24 de novembro.
- Augoustinos, M.; walker, I. (2007) Social perception. In: *Social cognition – an integrated introduction* (p. 67-111). London: Sage Publications.
- Bandura, A. (2004). Self-efficacy. In E. W. Craighead & C. B. Nemeroff (Orgs.). *The concise Corsini Encyclopedia of psychology and behavioral sciences* (pp. 859-862). New York: Wiley.
- Bakan, D. (1966) *The Duality of Human Existence*, Rand McNally, Chicago.

- Bannon, ME (2004). *Os dois sexos: crescendo à parte, se unindo*. Cambridge, MA: Belknap Press
- Barbosa, M. L. O. (2003) As profissões no Brasil e sua sociologia. *Dados*, Rio de Janeiro, 46(3), 593-607. Disponível em <http://www.scielo.br>
- Bardin, L (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bauman, Z. (1998). *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar.
- Blanch, J. M. (2006). El trabajo como valor en las sociedades humanas. In: A. G. Luque (Org), *Sociopsicología del trabajo* (pp.57-98). Barcelona: Editorial UOC.
- Beck, U. (1999). *O que é globalização? Equívocos do globalismo: respostas à globalização*. São Paulo, SP: Paz e Terra.
- Belo R. P.; Sousa, T.R; Camino, L. (2008) Trabalho de Mulher? Um Levantamento sobre Profissão e Gênero. CCHLA – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes – UFPB VIII Conhecimento em Debate – 03 a 07 de novembro.
- Bem, S.L. (1974) The measurement of psychological androgyny, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155–162.
- Blanch Ribas, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch Ribas, M. J. E. Tomás, C. G. Durán & A. M. Artiles (Eds.), *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 19-147). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J. M. (2006). El trabajo como valor en las sociedades humanas. In A. G. Luque (Org), *Sociopsicología del trabajo* (pp.57-98). Barcelona: Editorial UOC.
- Borges, L. O. & Yamamoto, O. (2004). O mundo do trabalho. In: J.C. Zanelli; J. Borges-Andrade, & A. V. Bastos. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Bourdieu, P. (1998) *Contrafogos táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar Editor.

- Britto da Motta, A. (1999). As dimensões de gênero e classe social na análise do envelhecimento. *Cadernos Pagu*, 13, 191-221
- Britto da Motta, A. (2005). In Cruz, M. H., Alves, A. C. F. (Orgs). Feminismo, desenvolvimento e direitos humanos, multiplicidade de questões feministas. REDOR; NEPIMG; Centro de Ciências Sociais Aplicadas/UFSe.
- Brint, S. (1994). In an age of experts, the changing role of professionals in politics and public life. Princeton, New Jersey: Princeton University.
- Bruges, M. (2006). Auto-conceito e auto-estima: abordagem de enfermagem centrada na família. *Cadernos de Bioética*, 40, 65-83.
- Bruschini, C, Lombardi, M. R (1999). “Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissionais de prestígio”. *Revista Estudos Feministas*, 3, 9-24.
- Bruschini, C. (2006). Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 23(2), 331-353.
- Bruschini, M. C. (2007) Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572.
- Bruschini, C., & Lombardi, M.R. (2000). A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, 110, 67-104.
- Bruschini, C., & Lombardi, M. R. (2002). Trabalhadoras brasileiras nos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas. *Mulher e Trabalho*. Porto Alegre, 2, 95-106.
- Bruschini, C., Ricoldi, A. M & Mercado, C. M. (2008) Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: Costa, A. O., Sorj, B., Cristina B. & Hirata H. (orgs) Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Getulio Vargas Editora.

- Bruschini, C., Lombardi, M. R., Mercado, C. M. & Ricoldi, A. (2011). Trabalho, renda e políticas sociais: Avanços e desafios. In Barsted, L. L. & Pitanguy J. (Orgs) O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010. Rio de Janeiro, RJ: CEPIA, Brasília, ONU Mulheres.
- Burnette, J. (2008). *Gender, Work and Wages in Industrial Revolution Britain*. Cambridge Studies in Economic History Series. Cambridge: Cambridge University Press, ISBN 978-0-521-88063-3.
- Burnett, M. F., Gilbert, G. R., Phau, I., & Haar, J. (2010). Does gender matter? A review of work-related gender commonalities. *Gender in Management: An International Journal*, 25 (8), 676-699.
- Butler, J. (2003). Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira.
- Cabral, C. G., & Bazzo, W. A. (2008). As mulheres nas escolas de engenharia brasileiras: história, educação e futuro. *Revista de Ensino de Engenharia*, 24(1).
- Calazans, M. E. (2004) Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. *São Paulo Perspectiva*, 18(1), 142-150. ISSN 0102-8839.
- Camarano, A. A. & Kanso, S. (2010). As instituições de longa permanência para idosos no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 27(1), 232-235. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo> 10.1590/S0102-30982010000100014.
- Cantera, L. M.; Blanch, J. M. (2010). Percepción Social de la Violencia en la Pareja desde los Estereotipos de Género. *Intervención Psicosocial*, 19(2), 121-127. ISSN 1132-0559.
- Carvalho, T. B. (2003). A inserção da mulher no sindicato: Uma leitura geográfica da questão de gênero. *Perspectiva Geográfica, Unioeste*, 01, 71-87.
- Castells, M. (1999). *A sociedade em rede (Vol. 1) A era da informação: Economia, sociedade e cultura* São Paulo, SP: Paz e Terra.

- Castro, M. G (1992). O conceito de gênero e as análises sobre mulher e trabalho: Notas sobre impasses teóricos. *Caderno de Recursos Humanos*, 17, 80-105.
- Chant, S. (1999) Informal Sector Activity in the Third World. In Pacione, M. (ed). *Challenges of the Human Environment in Applied Geography: Principles and Practice*, 1, London: Routledge.
- Chodorow, N. (1978) *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*, University of California Press, Berkeley.
- Cialdini, R. B; Guadagno, R. E (2007) Gender Differences in Impression Management in Organizations: A Qualitative Review. Springer Science + Business Media, LLC Sex Roles DOI 10.1007/s11199-007-9187-3.
- Citeli, M. T. (2000). Mulheres nas ciências: mapeando campos de estudo. *Cadernos Pagu*, 15, 39-75.
- Clot, Y. (2006) A função psicológica do trabalho. Petrópolis, Editora Vozes.
- Costa, P. C. G. (1996). *Relações entre o autoconceito e a satisfação no trabalho de funcionários de uma instituição bancária*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Costa, P. C. G (2002). Escala de autoconceito no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 18(1), p. 075-081.
- Cruz, M. H. S. (2005). *Trabalho, gênero, cidadania: tradição e modernidade*. Universidade Federal de Sergipe
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), p.175-188.
- De la Garsa Toledo, A. (2008) Hacia un concepto ampliado de trabajo. In: De la Garsa Toledo, A. *Trabajo, calificación e identidad*. Buenos Aires.

- De la Garza E, et al. (2007) “Crítica de la Razón Parapostmoderna”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13(19).
- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo, SP: Atlas.
- Debert, G. G. (1994). Gênero e envelhecimento. *Estudos feministas*, 2(3), 62.
- Diogo, M.F, Coutinho, M.C. (2013). A Inserção de Mulheres no Segmento de Vigilância Patrimonial Privada: Entre Conquistas e Manutenções. *Psico*, 44(3), 421-431.
- Druck, G. (2006). Flexibilização e Precarização do Trabalho—um estudo comparativo França-Brasil. *Plano de estudos/Estagio Pos doutoral, Paris, Centre de Recherche sur Les Enjeux Contemporains em Santé Publique-Universidade de Paris XIII/EHESS/INSERM—Paris—France*.
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. *Caderno de Recursos Humanos*, 24(1).
- Ducados, H (1998) “The Stratification of the Luanda Urban Informal Sector”. Unpublished thesis, University of Sussex, Brighton UK.
- Dubar, C. (2005) *A socialização: Construção das identidades sociais e profissionais*. Portugal: Porto Editora.
- Durkheim É. (1989). *A divisão do trabalho social*. Lisboa, Editorial Presença, Vol.1.
- Eagly, A.H., Makhijani, M.G., & Klonsky, B.C. (1992). Gender and the evaluation of leaders: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111 (1), 2-22.
- Eagly, A. H. & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54, 408-423.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. *The developmental social psychology of gender*, 123-174.
- Eagly, A.H. & Karau, S.J. (2002). Congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109 (3), 573-98.

- Esteban, B. L., et al. (1995). *Ciencias Psicosociales Aplicadas a la Salud*, 1ª ed., McGraw – Interamericana de Espanã, Madrid.
- Fávero, M. H. (2008). *A mediação do conhecimento nas Ciências da natureza e na matemática: questões conceituais, prática de ensino e pesquisa*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília.
- Fávero, M.H. (2010). *Psicologia do gênero: Psicobiografia, sociocultura e transformações*. Curitiba: Editora da Universidade Federal do Paraná.
- Fay, C. M., & Oliveira, G.G. (2010). Pilotos e comissários: profissão de homem e profissão de mulher? VIII Congresso Iberoamericano de Ciência, Tecnologia e Gênero.
- Featherstone, M. (1994) O curso da vida: corpo, cultura e o imaginário no processo de envelhecimento. *Textos Didáticos*, 1(13), São Paulo: IFCH/UNICAMP.
- Franzoi, S.L. & Shields, S.A. (1984). The body esteem scale: multidimensional structure and sex differences in a college population. *Journal of Personality Assessment*, 48 (2), 173-178.
- Ferraro, A.L (2010) Escolarização no Brasil: articulando as perspectivas de gênero, raça e classe social. *Educação e Pesquisa*, 36(2), 505-526.
- Fernández, J. & Coello, M. T. (2010). Do the BSRI and PAQ Really Measure Masculinity and Femininity? *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2). DOI: 1000-1009.
- Freidson, E. (1996) Para uma análise comparativa das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, 31(11), 141-154.
- Freidson, E. (1998) *Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política*. São Paulo: Edusp.
- Fife-Schaw, C. (2010). Delineamento de questionário. In: Breakwell et.al. Tradução: Elizalde, F. R. *Métodos de pesquisa em psicologia*, Porto Alegre: Artmed.

- Fischer, J. & Anderson, V. N.(2012). Gender Role Attitudes and Characteristics of Stay-at-Home and Employed Fathers.*Psychology of Men & Masculinity*, 13 (1), 16-31.
- Flec, A. C. & Wagner, A (2003). A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. Scielo Brasil.
- Flick, U. (2009) Qualidade na pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Artmed.
- Fonseca, J. C. F. (2009). A psicologia do trabalho e os processos de formação de educadores na educação profissional de nível básico: itinerários diversos, encruzilhadas constantes. *Psicol. rev. (Belo Horizonte)* [online]. vol.15, n.1, pp. 212-231. ISSN 1677-1168.
- Galinkin, A. L. & Ismael, E.(2011).Gênero. In L. Camino,A.R.R. Torres,M.E.O. Lima, &M. E. Pereira (Orgs.) *Psicologia Social: temas e teorias* (pp. 503-553). Brasília: Techino Politik.
- Garcia, A.S. (2012). Contradições na cidade negra: relações de gênero, raça, classe, desigualdades e territorialidade. *Saberes em Perspectiva* 2(2), 33-51.
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual Reviervs of Sociology*, 8, 1-33.
- Giavoni, A. & Tamayo, A. (2000). Inventário dos Esquemas de Gênero do Autoconceito (IEGA). *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16, 175-184.
- Giavoni, A. & Tamayo, A. (2003). Inventário Masculino dos Esquemas de Gênero do Autoconceito (IMEGA). *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19, 249-259.
- Gibbs, G., & Flick, U. (2009). Análise de dados qualitativos. Porto Alegre, Artmed.
- Gidens, A. (1997) Política, Sociologia e Teoria Social. São Paulo, SP: Editora Universidade estadual de São Paulo.
- Gidens, A. (2001) Razão sem revolução? Teoria da Ação comunicativa, de Habermas. In: Giddens, A. Em Defesa da Sociologia. São Paulo, SP: Editora Universidade Estadual de São Paulo.

- Gilligan, C. (1982) *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*.
Harvard University Press, Cambridge, MA.
- González Rey, F. L. (1997). Epistemología cualitativa: sus implicaciones metodológicas. *Psicol. rev*, (5), 13-32.
- Gonzales-Rey , F. (2005) Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação. São Paulo: Pioneira Thomson.
- Gorz, A. (1982). Adeus ao proletariado: para além do socialismo. Rio de Janeiro, RJ: Forense Universitária.
- Guedes, M. C; Araújo, C (2011) Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. *Gênero*, 12(1), 61-79.
- Guedes, M. E. F. Gênero, (1995) o que é isso? *Psicologia, Ciência e Profissão*, 15 (1)
Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>
- Grassi, M. (2001) Gênero, desigualdades sociais e desenvolvimento na África subsaariana: o caso de Angola. *Afriche e orienti*, 1, Bologna, Italy.
- Guiraldelli, R. (2012) Adeus à divisão sexual do trabalho?: desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. *Soc. Estado*, 27(3), 709-732 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo> ISSN 0102-6992.
- Guiraldelli, R. (2007) Presença feminina no mundo do trabalho: História e atualidade. *Revista da RET*, 1(1). Disponível em: www.estudosdotrabalho.org
- Guimarães, N. (2004). Gênero e trabalho. *Revista de Estudos Feministas*, 12 (2), 145-146.
- Gunter, H. (2003). Como elaborar um questionário (Série: Planejamento de pesquisa nas ciências sociais, nº 1). Brasília, DF: UNB, laboratório de psicologia ambiental.
- Hattie, J. (1992). *Self-concept*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate.

- Hattie, J. (2003). The status and direction of self-concept research: The importance of importance. University of Auckland Human Development Conference – Waiheke Island July.
- Halkier, B. (2010). Focus groups as social enactments: integrating interaction and content in the analysis of focus groups data. *Qualitative Research*, 10(1), 71-89.
- Harter, S. (1996). Historical roots of contemporary issues involving self-concept. In: B. A. Bracken (Ed) *Handbook of self-concept developmental, social and clinical considerations*. (pp. 1-35). New York: John Wiley & Sons.
- Harvey, D (1992). *Condição Pós-Moderna*. Edições Loyola, São Paulo.
- Hegel, G.W. F (2000) *Princípios da filosofia do direito*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereo-types prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-674.
- Hirata, H (1998). *Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero*. Revista Latino-americana de estudos del trabajo, 4(7), 5-27.
- Hirata, H (2002). *Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Hirata, H. (2009) *A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho*. Sociologias, 11(21), 24-41.
- Hirata, H. (2011) *Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão*. Caderno de Recursos Humanos, 24(01), 15-22. Disponível em: www.scielo.br
- Hirata, H. e Kergoat, D. (2003). *A Divisão do Trabalho Revisitada*. In: Hirata, H. & Maruani, M. (orgs). *As novas fronteiras da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho* (pp. 111-123) SENAC.
- Hirata, H.; Kergoat, D. (2007) *Novas configurações da divisão Sexual do trabalho*. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609.

- Hirata, H.; Maruani, M.; Lombardi, M R. (2008) *Marché du travail et genre*. Regards croisés. France Europe-Amérique Latine. Paris: La Découverte. (Trad. bras. Costa, A.; Bruschini, C.; Hirata, H.; Sorj, Bila (Org.) (*Mercado de trabalho e gênero. Comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Ed. FGV.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership and organization: do American theories apply abroad. *Organizational Dynamics*, 9, 42-63.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60, 581-592.
- Hupfer ,E.M; Detlor, B. (2009). Sex, gender and self-concept: predicting web shopping site design preferences. *Int. J. Electronic Business*, 7(3)
- Ichino, A. & Moretti, E. (2009). Biological Gender Differences, Absenteeism, and the Earnings Gap. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(1), 183-218
<http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/app.1.1.183>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2012). Indicadores IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego Janeiro de 2012. Rio de Janeiro: IBGE.
- Iervolino, S.A., Pelicioni, M.C.F. (2001). A utilização do grupo focal como metodologia qualitativa na promoção da saúde. *Rev Esc Enf USP*, 35(2), p.115-21, jun.
- James, W, (1890) *Principles of Psychology*. In: Green, C.D. (1999). *Classics in the History of Psychology* ,Toronto: York University.
- Jonnergard, K., A. Stafsudd, & U. Elg.(2010). Performance Evaluations as Gender Barriers in Professional Organizations: A Study of Auditing Firms. *Gender. Work and Organization* 17 (6), 721-747.
- Josephs, R.A., Markus, H.R.,&Tafarodi, R. W. (1992). Gender and self-esteem.*Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 391-402.
- Kean, R.; Shirley, N. (2007). Home-based entrepreneurship and multiple roles an inter-role conflict. *Journal of Consumer Studies & Home Economics*, 18(1), 1-16.

- Kirchmeyer, C. (2006). The different effect of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 323-346.
- Kostova, T. (1999). Transnational transfer of strategic organizational practices: a contextual perspective. *Academy of Management Review* 24(2), 308-324.
- Lambert, S. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior* 12, 341-63.
- Lambert, et al. (2007). Gender Similarities and Differences in Correctional Staff Work Attitudes and Perceptions of the Work Environment, *Western Criminology Review* 8(1), 16-31.
- Lampousaki, S. (2010). Stereotypes about gender and work Labour. Institute of Greek General Confederation of Labour (INE/GSEE).
- Laura J., Burton, H. G., & Henderson, A. (2011). Perceptions of Gender in Athletic Administration: Utilizing Role Congruity to Examine (Potential) Prejudice Against Women. *Journal for Sport Management*, 25 (1), 36-45.
- L'Écuyer, R. (1978) - *Le concept de soi*. Paris: PUF.
- Leta, J. (2003). As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. *Estudos Avançados*, 17(49), 271-284.
- Levine, P. (1986). *The Amatezzr and the Professional: Antiquarians, Historians and Archaeologists in Victorian England, 1838-1886*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Lima, M. P. (2013). As mulheres na ciência da computação. *Estudos Feministas*, 21(3), 793-816.
- Locatelli, P.A.P.C., Brunetta, N., Oliveira, L.Y.M., & Piccinini, V.C. (2013). Mulheres na polícia civil: Um olhar sobre as relações de gênero e identidade. *Gestão Contemporânea*, 10(14), 9-34. Disponível em: <http://seer2.fapa.com.br/index.php/arquivo>

- Locker, T. K., Martin, H., & Baker, J O.(2012). Gender similarities in the relationship between psychological aspects of disordered eating and self-silencing. *Psychology of Men & Masculinity*, 13(1), 89-105. doi: 10.1037/a0021905.
- Lobato, C; Sayão, R. P. (2003). Maturidade vocacional e gênero: adaptação e uso do inventário brasileiro de desenvolvimento profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4, (2), 57-69. ISSN 1679-3390.
- Lombardi, M. R. (2006). Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. *Cadernos de pesquisa*, 36(127), 173-202.
- Lombardi, M R.; Bruschini, C. (2008) Trabalho feminino no Brasil no final do século: ocupações tradicionais e novas conquistas. In: Hirata, H.; Segnini, L.(Orgs.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Ed. SENAC.
- Lombardi, M R, Bruschini, C., Mercado, C. M. (2009) As Mulheres nas Forças Armadas brasileira: a Marinha do Brasil. São Paulo: FCC/DPE.
- Lombardi, M R. (2010) A persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. In: Costa, A. *et al* (Orgs.) *Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo* (pp 33-56). Recife: SOS- Corpo Instituto Feminista para a Democracia.
- Madriz, E. (2000). Focus groups in feminist research. In: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (2nd ed., pp. 835-850).
- Manyak,T. G. & Katono,I. W (2010). Conflict management style in Uganda: A gender perspective. *Gender in Management An International Journal*, 25 (6), 509-521.
- Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 63-78.
- Markus, H., Crane, M., Bernstein, S., & Siladi, M. (1982). Self-schemas and gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42 (1), 38-50.
- Markus, H. & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9), 954-969.

- Markus, H. & Kunda, Z. (1986). Stability and malleability of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(4)858-866.
- Markus, H., & Wurf, E. (1987). The dynamic self concept: A social psychological perspective. *Annual Review of Psychology*, 38, 299-337.
- Marsh, H. W. (1989). Sex differences in the development of verbal and mathematics constructs: the high school and beyond study. *American Educational Research Journal*, 26(2), 191-225.
- Marsh, H.W. & Byrne, B.M. (1991). Differentiated additive androgyny model: relations between masculinity, femininity, and multiple dimensions of self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(5), 811-828.
- Marsh, H. W., Craven, R. G. & Debus, R. (1991). Self-concepts of young children 5 to 8 years of ages: Measurement and multidimensional structure. *Journal of Educational Psychology*, 83(3), 377-392.
- Marsh, H. W. & Hattie, J. (1996). Theoretical perspectives on structure of self-concept. In: Bracken. B. (ed.) *Handbook of Self-Concept – Developmental, Social and Clinical Consideration* (pp.38-90). New York: John Wiley & Sons.
- Marsh, K. & Musson, G. (2008). Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework. *Gender, Work and Organization*, 15(1) University of Sheffield, UK.
- Marsh, Herbert W. & Hattie, John (1996) Theoretical Perspectives on Structure of Self-Concept, in: *Handbook of Self-Concept – Developmental, Social and Clinical Consideration*, John Wiley & Sons, New York, pp. 38-90.
- Maruani, M. (2008). Emprego, desemprego e precariedade: uma comparação europeia. *Mercado de trabalho e gênero, comparações internacionais*, 35-51. Rio de Janeiro: FGV.
- Marx, Karl. (2004). *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo.

- Marx, K. (1983) *O capital*. São Paulo: Abril Cultural, 1(1).
- Melo H. P., & Oliveira, A. B. (2006). A produção científica brasileira no feminino. *cadernos pagu*, 27, 301-331.
- Meneghetti, G. (2009). Profissões e identidades profissionais. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-graduação em Serviço Social. <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/92206>
- Menezes, R.S.S., Oliveira, J.L., & Diniz, A.P.R. (2013). Simbolismos de gênero e gestão: uma análise das feminilidades de executivas brasileiras *Revista de Gestão e Secretariado* - 4(1), 01-22.
- Minayo, M. C. S. (2000). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*, São Paulo: Hucitec.
- Montali, L. (2012). Desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as políticas sociais. Trabalho apresentado no XVIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Águas de Lindóia/SP – Brasil.
- Morin, E. (2002). Os sentidos do trabalho. In: T. Wood (Ed.). *Gestão empresarial: o fator humano* (pp. 13-34). São Paulo, SP: Atlas.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007) *O trabalho e seus sentidos [Edição especial]*. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 47-56.
- Morin, E. M. (2001) Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Mourão, L. & Puente-Palacios, K. E. (2006). Formação profissional. In: J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad & L. Mourão (Orgs.). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 41-64). Porto Alegre: Artmed.

- Muller, M (1988). Orientação vocacional: contribuições clínicas e educacionais. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Narvaz, M. G., & Koller, S.H. (2006). Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. *Psicologia em Estudo*, 11(3), 647-654.
- Nobre, M. (2004) Trabalho doméstico e emprego doméstico. In Costa, A. A. et al (orgs). Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: CUT Brasil.
- Nogueira, C. (2001). Contribuições do construcionismo social a uma nova psicologia do gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 112, 137-153.
- Nogueira, C. M. (2004) A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e precarização. Campinas, SP: Autores Associados.
- Nogueira, C. M. (2006). O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo: Expressão Popular.
- Nonato, F.J.A.P., Pereira, R.H.M., Nascimento, P.A.M.M., & Araújo, T.C (2012). O perfil da força de trabalho brasileira: Trajetórias e perspectivas. IPEA – Mercado de Trabalho.
- Novaes, M. H. (1985). Autoconceito, um sistema multidimensional hierárquico e sua avaliação em adolescentes. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 37(3), 27-43.
- Nuemberg, A. (2008) Reflexões sobre o gênero e psicologia no Brasil: gênero e pesquisa em psicologia social. Lago, M.C. S; et al; São Paulo: Casa do psicólogo.
- OECD. Gender equality in education, employment and entrepreneurship: Final reports do the MCM, 2012ª. Disponível em: <http://www.oecd.org/education/48111145>
- OECD. (2006) Measuring gender (ine) quality: introducing gender institutions and development data base. Disponível em: <http://www.oecd.org/dev/36228820>
- Offe, C. (1989). Trabalho como categoria sociológica fundamental? In: OFFE, C. *Trabalho e sociedade*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, v.1.

- Olidi, C. S.; Parejo, S. P.; Padilla, M. A.S. (2013) Entre os obstáculos se desenha o caminho?: a trajetória profissional da mulher diretiva. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*,13(1) , 75-88.
Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>. ISSN 1984-6657.
- Olinto, G. (2011) A inclusão das mulheres nas carreiras de ciências e tecnologias no Brasil. *Inc. Soc., Brasília, DF*, 5(1), 68-77.
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. D. (2012). Pressupostos teóricos de superdotados ou aplicáveis à psicologia vocacional contemporânea? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 223-234. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/scielo> ISSN 1679-3390.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. Contando jornada Doméstica Mulher trabalha, mas que os homens. Disponível em: <www.oit.org.br/sites
- Paixão, M., & Gomes, F. (2008) Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. *Estudos Feministas*, 16(3), 949-964
- Peralta-Gómez, M. C. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo Diversos, *Perspect. Psicol*, 8 (1), 165-182. ISSN: 1794-9998 .
- Perrelli M. T. (2005). *Mulheres do petróleo: sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em <http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0189.pdf>.
- Perelli, M. T. (2008). Mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas: sentidos do trabalho. In: Lago, M.C.S. et al. *Gênero e pesquisa em psicologia social*. São Paulo: Casa do psicólogo.

- Pereira, M. E., Silva, J. F. & Silva, P. B. (2006). Investigações psicológicas no ciberespaço: o impacto do interesse, filiação grupal e conhecimento na adesão às crenças ufológicas. *Interação em Psicologia*, 10(2), 375-384.
- Petersen, J. L. & Hyde, J. S. (2010). A meta-analytic review of research on gender differences in sexuality, 1993-2007. *Psychological Bulletin*, 136, (1), 21-38.
- Pinto, G.A (2010) A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular.
- Piovisan, A., Temporin I, E. R. (1995). Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. *Rev. Saúde Pública*, 29 (4), 318-325.
- Powell, G. N., & Graves, L. M. (2003). *Women and men in management*. Sage.
- Probert, B. (2005) I Just Couldn't Fit It In: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers. *Gender, Work and Organization* 12 (1), 50-72.
- Ragins, B. R. & Sundstrom, E. (1989). Gender and Power in Organizations: A Longitudinal Perspective. *Psychological Bulletin* 105(1), 51-88.
- Rapaport, C. R. (1998). Escolhendo a profissão. São Paulo: Ática.
- Raynor, J. L. (2007). Comparative civilian labor force statistics, 10 countries: a visual essay. *Monthly Labor Review*, 130 (12), 32-7.
- Rebello, G. (2002). A nova cultura do trabalho e do emprego: que desafios para os actores sociais? *Dinâmia*. Centro de Estudos sobre a mudança socioeconomica. Lisboa: ISCTE. Disponível em <http://loki.iscte.pt:8080/dspace/bitstream/10071/483/1/wp23-2002>
- Ribeiro, C. A. (2006) Classe, raça e mobilidade social no Brasil. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, 49(4), 833-873.
- Rifkin, J. (1995). *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo, SP: Makron Books.

- Rocha-Coutinho, M. L. (2003). Quando o executivo é uma “dama”: mulher, carreira e relações familiares. In: Féres-Carneiro, T. (Org.). *Família e casal: arranjos e demandas contemporâneos* (pp. 57-77). Rio de Janeiro: Editora da PUC-Rio; São Paulo: Loyola.
- Rocha-Coutinho, M. L., & Coutinho, R. R. (2011). Mulheres brasileiras em posições de liderança: novas perspectivas para antigos desafios. *Economia Global e Gestão*, 16(1), 61-79. ISSN 0873-7444.
- Roth, P., Buster, M., & Barnes-Farrell, J. (2010). Work sample exams and gender adverse impact potencial: The influence of self-concept, social skills, and written skills. *International Journal of Selection and Assessment*, 18 (2), 117-130.
- Saavedra, L.; et al. (2011). Simetrias de gênero no acesso às Engenharias e Ciências no Ensino Superior Público, 23, 163-177. Disponível em <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo> ISSN 0874-5560.
- Saavedra, L., Taveira, M., Silva, A. (2010). A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (1), 49-59.
- Santos, J. B. F. (2000) A construção de uma sociedade de desempregados. In: O avesso da maldição do gênesis: a saga de quem não tem trabalho. São Paulo: Annablume.
- Santos, J.C.S. (2013) *Masculinidades, feminilidades e androginia: uma análise interpretativa sobre a construção social de gêneros e suas implicações para o exercício da liderança no poder judiciário de Rondônia* (Tese de doutorado). Disponível em <http://hdl.handle.net/10183/86090>
- Santos, M. M. L., Rocha-coutinho, M.L (2010) Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras. *Estudos de Psicologia*, 15(3), 259-267.
- Santos, V.M. (2006) *A representação social da aposentadoria: Um estudo do programa preparatório para a aposentadoria em uma organização petroquímica* (Dissertação de Pós-

- Graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho não publicada). Universidade Salvador. Salvador/Bahia.
- Santos, V.M. (2009). *A constituição subjetiva do envelhecimento: representações de trabalhadores de uma indústria petroquímica sobre a aposentadoria* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia.
- Schaff, A. (1995). *A sociedade informática: As conseqüências sociais da segunda revolução industrial*. São Paulo, SP: Brasiliense.
- Scott, J,W; Tilly, L(1987). *Women, work and family*. Metuen Inc., N.Y.
- Scott, J. (1990). Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. *Educação e realidade*, Porto Alegre, 16 (2), 5-22.
- Sealy, R. H.V. and Singh, V. (2010).The Importance of Role Models and Demographic Context for Senior Women's Work Identity Development.*International Journal of Management Reviews*, 12, 284-300. doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00262.x.
- Sennett, R. (1999). *A corrosão do caráter – impactos pessoais no capitalismo contemporâneo*. São Paulo, Editora Record.
- Serra, A. (1986). A importância do autoconceito. *Psicologia clinica*, 7(2), 57-66.
- Showers, C.J., Abramson, L.Y.,& Hogan, M.E. (1998). The dynamic self: how the content and structure of the self-concept change with mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(2), 478-493.
- Silva, T. C. M., Amazonas M. C. L. A & Vieira, L. L. F. (2010). Família, trabalho, identidades de gênero *Psicologia em Estudo*, 15 (1), 151-159, Universidade Estadual de Maringá. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122130016>.
- Silva, M. G. (2012) Como facetas do Trabalho feminino e a Questão de Gênero no Contexto da Reestruturação Produtiva: Um Estudo de Caso nas Olarias de Itabaiana / SE. Em

- Proceedings da XIII Jornada do Trabalho Proceedings da XIII Jornada do Trabalho*, 2012, Presidente Prudente (SP, Brasil). Disponível em: www.scielo.com.br.
- Silva, N.; Tolfo, S.R. (2012) Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 12(3), 341-35. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>. ISSN 1984-6657.
- Souza- Lobo, E. (1991) A classe operária tem dois sexos – Trabalho, dominação e resistência. São Paulo, SP: Brasiliense.
- Souza, M.F.P (2010). Mercado de trabalho brasileiro: um perfil da composição de gênero nos anos 1990 e 2000. *Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, 4,(10).
- Souza, M. G. S., Puente-palacios, K.E. (2007) Validação e testagem de uma escala de autoconceito profissional. *Rpot*, 7(2).
- Spink, M. J. (1999). Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas. São Paulo: Cortez.
- Stocker, J. I., Van der Velde, M.,&Lammers, J. (2011). Factores Relating to Managerial Stereotypes: The role of gender o the employee and the manager and management gender ratio. *Journal of Bussiness and Psychology*, 27, 31-42.
- Sullivan, P. (1999). Gender and the online classroom. *Teaching English in the Two-YearCollege*, 26, 361-371.
- Tamayo, A. (1981). Escala fatorial de autoconceito. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33(4), 87-102.
- Tamayo, A. (1985). Relação entre o autoconceito e a avaliação percebida de um parceiro significativo. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 37(1), 88-96.
- Tamayo, A. (1993). Autoconcepto y prevención. In Rojas, J. R. (Org.), *Quinta Antologia: Salud y Adolescencia* (pp. 18-28). San José de Costarica: Caja Costarricense de Seguro Social.

- Tamayo, A.; Souza, M. G. S. (2001) Autoconceito profissional e comprometimento organizacional. XXXI Reunião Anual de Psicologia, Rio de Janeiro: Resumos de comunicações científicas SBP.
- Tamayo, N. (2002) *Autoconceito profissional, suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho*. Dissertação (mestrado) – Instituto de Psicologia Universidade de Brasília, Brasília. 11.
- Teixeira, M. A. P., & Giacomoni, C. H. (2002) Autoconceito: da preocupação com o si-mesmo ao construto psicológico. *Revista Psico*, 33(2), 363-384.
- Terrell G., Manyak I., & Wasswa K (2010). Conflict management style in Uganda: a gender perspective, *Gender in Management: An International Journal*, 25(6), 509-521. <http://dx.doi.org/10.1108/17542411011069909>.
- Teykal, C., & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. *Revista Psico*, 38(3), 262-268.
- Thompson, P., Jones-Evans, D., & Kwong, C. (2009). Women and Home-based Entrepreneurship: Evidence from the United Kingdom. *International Small Business Journal. London*. The online version of this article can be found at: <http://isb.sagepub.com/cgi/content/abstract/27/2/227>.
- Toledo, C. (2003) Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide. Série Marxismo e Opressão. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann.
- Vala, J. (1986). A análise de conteúdo. In A. S. Silva, & J. M. Pinto (Eds.). *Metodologia das Ciências Sociais* (pp. 101-128). Porto: Edições Afrontamento.
- Vargas, H.M (2010) Sem perder a majestade: “Profissões imperiais” no Brasil, *Estudos de Sociologia*, Araraquara, 15(28), 107-124.
- Vaz serra, A. (1986) A Importância do Autoconceito, *Psiquiatria Clínica*, 7 (2), 57-66.

- Vaz serra, A. *et al.* (1986) Autoconceito e Ansiedade Social, *Psiquiatria Clínica*, 7(2), 103-108.
- Vaz serra, A. *et al.* (1989) - Autoconceito, Solidão e Comportamentos de Lidar com Estados de Tensão, *Psiquiatria Clínica*, 10 (3), 157-164.
- Watts, M., (2003). The Evolution of Occupational Gender Segregation in Australia: Measurement and Interpretation. *Australian Journal of Labour Economics*,6(4) (Special Issue on Women and Work), pp.631-655.
- Weber, M. (1999). A ética protestante e o espírito do capitalismo. (11 ed). São Paulo: Pioneira.
- Weber, M. (1991) Conceitos sociológicos fundamentais. *Economia e Sociedade*, 1, 3-35, Brasília: Editora UNB.
- Weick, K. E. (2000). Emergent change as a universal in organizations. In: M. Beer & N. Nohria (Eds.). *breaking the code of change* (pp. 223-241). Boston: Harvard Business School Press.
- Wilkinson, S. and Kitzinger, C. (2011) Conversation analysis. In: K. Hyland and B. Paltridge (Eds). *The Continuum Companion to Discourse Analysis*. London: Continuum. (pp. 22-37).
- Wilkinson, S. (2004). Focus group research. In: D. Silverman (ed.), *Qualitative research: Theory, method, and practice* (pp. 177–199). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wilkinson, S. (1999). Focus groups: A feminist method. *Psychology of Women Quarterly*, 23,221-244.
- Wilkinson, S. (1999) Focus groups: A feminist method. *Psychology of Women Quarterly*, (Special Issue ‘Innovative Methods in Feminist Research’, Part 2), 23(2): 221-244.
- Wilkinson, S. (2001) Theoretical perspectives on women and gender. In: R. Unger (Ed.) *Handbook of the Psychology of Women and Gender*. New York: Wiley. (pp. 17-28).

Yelland, N. J. (1998). Making sense of mathematics, gender and technology. *Gender in early childhood*, 249-273, London: Routledge.

Zarifian, P. (2009) Uma crise inédita do capitalismo, tanto em suas características como em sua gravidade: análise e perspectivas. *Revista Estudos Avançados*, 23(65),7-26.

APÊNDICE A – Questionário de caracterização dos participantes da pesquisa



Universidade Federal da Bahia
 Instituto de Psicologia - IPSI
 Programa de pós-graduação em psicologia - PPGPSI
 Doutorado



Nº _____

Prezada participante,

As informações solicitadas abaixo têm por objetivo a caracterização sociodemográfica das mulheres que participam desta pesquisa, o conteúdo das respostas será utilizado apenas para subsidiar a análise dos dados coletados na pesquisa.

Desde já, agradeço a sua colaboração e disponibilidade para participação neste estudo.

Dados sociodemográficos

Sexo:	<input type="checkbox"/> Feminino	<input type="checkbox"/> Masculino	Idade (em anos): _____	Estado civil _____
Filhos?	_____	Quantos?	_____	Com quem você mora? _____
Qual atividade você desenvolve?	_____			Tem vínculo de emprego? _____
Função/cargo que ocupa na empresa	_____			Tempo que trabalha na empresa _____
Ocupa atualmente função de gestão/ supervisão/Chefia	_____	Qual?	_____	
Há quanto tempo	_____			
Já assumiu anteriormente função de gestão/supervisão/chefia?	_____			Qual? _____
Por quanto tempo?	_____			
Escolaridade:	<input type="checkbox"/> Ens. Fundamental completo	<input type="checkbox"/> Ens. Médio completo	<input type="checkbox"/> Ens. Superior Completo	
	<input type="checkbox"/> Especialização	<input type="checkbox"/> Mestrado	<input type="checkbox"/> Doutorado	
Faixa salarial:	<input type="checkbox"/> até 5 Salários Mínimos	<input type="checkbox"/> 13 a 25 salários Mínimos		
	<input type="checkbox"/> 6 a 12 Salários Mínimos	<input type="checkbox"/> Acima de 25 salários Mínimos		
Cidade e Bairro onde mora:	_____			

Comitê de Ética em Pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Psicologia:

Instituto de Psicologia – Programa de Pós-Graduação em Psicologia – UFBA
 Endereço: Estrada de São Lázaro, 197. Federação. CEP: 40210-909 Salvador-BA
 E-mail: martinsw.vanda@gmail.com – Telefone: (71) 8856-0843

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE



Universidade Federal da Bahia
 Instituto de Psicologia - IPSI
 Programa de pós-graduação em psicologia - PPGPSI
 Doutorado



A atividade que você está sendo convidada a participar faz parte de uma tese de doutorado, que vem sendo conduzida na Universidade Federal da Bahia, intitulada “Gênero, autoconceito e trabalho: Mulheres em profissões masculinas”, sob a responsabilidade da doutoranda Vanda Martins dos Santos que está sob orientação da Professora do Programa de Pós-Graduação do Instituto de Psicologia da referida universidade, Dra. Sonia Maria Guedes Gondim.

O objetivo geral deste estudo é investigar as possíveis interfaces entre autoconceito, gênero e escolha profissional de mulheres que exercem profissões e/ou ocupações tradicionalmente masculinas. Esta pesquisa será importante para o desenvolvimento de conhecimentos relacionados aos papéis de gênero no contexto das relações do trabalho.

Sempre que desejar, serão fornecidos esclarecimentos sobre a atividade que será desenvolvida. Também lhe será assegurado o sigilo a respeito das informações que fornecer, garantindo a sua privacidade.

Informamos que a adesão é voluntária e que será necessário o registro das interações individuais e/ou grupais, com fins de viabilizar uma análise de dados com maior nível de precisão e fidedignidade, após a qual este material será descartado.

Gostaríamos de ressaltar que os registros serão usados apenas para analisar o processo das discussões, sendo preservado o anonimato dos participantes. A divulgação dos resultados da pesquisa será sob a forma de tese de doutorado, divulgados em eventos científicos e elaboração de artigos para publicações em revistas especializadas na área.

A qualquer momento, você poderá se recusar a continuar participando do estudo sem que isso lhe traga qualquer penalidade ou prejuízo.

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar desta atividade.

Salvador, _____ de _____ de 2013.

 Assinatura da participante da pesquisa

Comitê de Ética em Pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Psicologia:
 Instituto de Psicologia – Programa de Pós-Graduação em Psicologia – UFBA
 Endereço: Estrada de São Lázaro, 197. Federação. CEP: 40210-909 Salvador-BA
 E-mail: martinsw.vanda@gmail.com – Telefone: (71) 8856-0843