

Meninos brincam de carrinho e meninas brincam de boneca: um estudo sobre percepções de gênero na academia e no mercado

JOSUÉLITON DA COSTA SILVA

Universidade Federal da Paraíba - UFPB

josueliton.costa@hotmail.com

MARIANA TOMAZ SILVA

Universidade Federal da Paraíba - UFPB

mariana.tomaz@gmail.com

ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Meninos brincam de carrinho e meninas brincam de boneca: um estudo sobre percepções de gênero na academia e no mercado

Resumo

O objetivo deste trabalho foi identificar como as questões de gênero são percebidas e tratadas durante a formação profissional na academia, por alunos e professor, e no mercado, por profissionais de recrutamento e seleção. Foram realizadas entrevistas com roteiros semiestruturados, analisadas via análise de conteúdo. Os entrevistados veem a sociedade como sendo preconceituosa, o que é um desafio a ser vencido. Contudo, de maneira geral, a impressão que se tem é de que, o que poderia ser mais interessante, seria não tentar igualar os gêneros no ambiente de trabalho, mas sim valorizar as diferenças entre os sexos, como forma de trazer criatividade.

Palavras-chave:

Diversidade, Gênero, Mercado de Trabalho

Abstract

This study aimed to identify how gender issues are perceived and addressed at university, by teacher and students, and at the market, from the perspective of a professional working with recruitment and selection. Semistructured interviews were made, and they were analyzed via content analysis. Respondents feel much prejudice in the society, which is a challenge to be overcome. However, in general, the impression which remains is that, instead of trying to eliminate gender differences in the workplace, it would be more beneficial to try to value and use this differences to bring more creativity for the job.

Keywords:

Diversity, Gender, Job Market

1. INTRODUÇÃO

Atualmente as divisões dos papéis desempenhados por homens e mulheres já não são mais tão rígidas como há algum tempo, na sociedade em geral, e também no mundo do trabalho é crescente a realidade de mulheres desempenhando papéis até então exclusivos de homens, como, por exemplo, na construção civil, bem como faz parte da realidade atual que se tenha homens em cargos antes tidos como femininos, como no secretariado. Os estudos sobre as questões de gênero nas organizações e no mercado de trabalho fazem parte de um tema que precisa ser mais explorado na teorização organizacional (REED, 2007; GUIRALDELLI, 2012), pois afeta o desempenho das empresas, já que questões de gênero podem interferir na autoestima e na satisfação dos colaboradores.

É importante que se atente para o fato de que discriminação sexual ocorre em ambos os sexos: não apenas mulheres sofrem. Homens, por exemplo, secretários enfrentam diversos problemas para se inserir e se manter no mercado (BARROS; IZEQUIEL; SILVA, 2011). Na realidade, qualquer profissão que tenha a predominância de algum sexo pode ser mais desafiadora para indivíduos que são do sexo oposto, por diversas questões, como cultura e religião.

Rubin (1986, p.102-103, *apud* JAIME, 2011) define sexo enquanto gênero como “um conjunto de disposições pelo qual a matéria-prima biológica do sexo e da procriação é moldada pela intervenção humana e social, e satisfeita de uma forma convencional, por mais estranhas que sejam algumas das convenções”. Ou seja, é desta forma que as sociedades veem e diferenciam os sexos, definindo quais são os papéis de cada um, bem como os comportamentos esperados de cada indivíduo por sua condição biológica. Desta forma, usaremos ambos os termos “gênero” e “sexo” como sinônimos, sem entrar em discussões sociológicas, filosóficas ou biológicas.

Este estudo teve como objetivo identificar como futuros profissionais de ambos os sexos (alunos de graduação em cursos tradicionalmente masculinos ou femininos) percebem as diferenças de gênero em seu curso e como acreditam que seja a situação nas organizações. Também, se buscou identificar realidades do mercado em uma capital nordestina, através de entrevistas com profissionais de recrutamento e seleção que atuam na cidade, bem como com um professor de Gestão de Pessoas de uma universidade pública federal.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta sessão, reflexões sobre as questões de gênero no mercado de trabalho são brevemente discutidas. A princípio, trata-se da questão da divisão sexual do trabalho e como isto tem afetado as famílias da atualidade, através da exposição de alguns trabalhos recentes sobre o tema. Depois, entra-se numa breve contextualização sobre o pós-modernismo e suas implicações no mercado de trabalho.

2.1 A divisão sexual do trabalho e os novos desafios para as famílias

Pode-se entender divisão sexual do trabalho como uma realidade em constante mudança, que se adapta às alterações na vida social e econômica das sociedades (GERSON, 2002; GUIRALDELLI, 2012). Ao longo da História, tem se esperado que as mulheres se preocupem em cuidar dos outros, da casa; enquanto que dos homens se esperava que eles proovessem o lar com os ganhos de seu trabalho (GERSON, 2002; CHIES, 2010). Em um estudo empírico recente, Oliveira, Barbosa e Gauer (2012) encontraram esta característica entre alunos de psicologia em uma universidade do sul do Brasil.

Gerson (2002) explica que esta divisão de papéis foi a forma que a sociedade encontrou para tentar equilibrar o *autointeresse* e o *dever de cuidar dos outros*: dividindo as

tarefas por sexo, cada família poderia gozar dos dois tipos de comportamento. E foi desta noção – do que se espera de cada gênero – que surgiu o preconceito sexual que se vê ainda hoje na sociedade (CHIES, 2010). Mudanças têm ocorrido, porém, lentamente (OLIVEIRA; BARBOSA; GAUER, 2012).

Com a Revolução Industrial e conseqüente urbanização, facilitada pela indústria capitalista emergente, as mulheres passaram a ser aproveitadas no trabalho assalariado, até porque os baixos salários pagos aos homens não eram suficientes para sustentar as famílias; ademais a crença de que mulheres são mais dóceis, menos reivindicadoras e mais pacientes as tornava ideais para muitos postos na indústria, em especial na indústria têxtil e em atividades mais precárias e com salários menores (GUIRALDELLI, 2012).

Esse histórico talvez seja uma explicação para o fato de que, numa pesquisa de grande escala realizada no Reino Unido, se tenha observado que as mulheres tendem a ser mais satisfeitas do que os homens no trabalho, mesmo que este seja mais precário – mas, se antes era pior, o que se tem hoje é de se comemorar (CLARK, 1997). Contudo, lembra o autor, para trabalhos que exigem maior qualificação e entre mulheres mais jovens ou que têm uma mãe que trabalha, especialmente em profissões dominadas por homens, tal fato não é observado.

Apesar de maioria dos estudos sobre gênero e trabalho tenderem a tratar o tema do ponto de vista feminista (CHIES, 2010), não se deve esquecer que os homens também enfrentam problemas, ao tentarem se inserir em profissões predominantemente femininas. Barros, Izequiel e Silva (2011) observaram como os profissionais do sexo masculino estão sendo recebidos no mercado de secretariado executivo. Foi concluído que o homem ainda sofre muita discriminação neste ofício, apesar de algumas mudanças culturais que vêm ocorrendo. Estes desafios se tornam uma barreira extra a ser vencida pelo profissional em busca da construção de sua carreira.

Na atual realidade contemporânea homens e mulheres passam a compartilhar papéis que até então eram exclusividade de um ou do outro, devido a maior participação da mulher no mercado de trabalho, que passou a compartilhar a provisão financeira do lar ou até mesmo por vezes assumir o papel de única provedora. Como reflexo dessa nova realidade “espaço e tempo para a família e para o trabalho passam a ser compatibilizados, o que enseja a necessidade de readequação de papéis” (SILVA, 2005, p. 26).

As mudanças na sociedade pós-moderna exigem agora que a mulher busque autossuficiência financeira, mas continue cuidando dos outros, com isso, nas famílias de formação tradicional, os homens podem se abster da obrigação de únicos provedores, contudo, se exige que eles participem mais da vida familiar – ou seja, os jovens casais precisam descobrir como ‘atuar’ em seus novos – ainda em formação – papéis da família (GERSON, 2002; SILVA, 2005) o que pode refletir nas relações do indivíduo com o trabalho. Uma clara consequência desses novos papéis pode ser percebida com a queda da fecundidade e conseqüente envelhecimento da população em diversos países (GUIRALDELLI, 2012).

2.2 Pós-modernismo e implicações no mercado de trabalho

O pós-modernismo na sociedade começou a ser debatido na década de 1980, mas suas origens podem ter surgido desde as revoluções culturais da década de 1960 (VENKATESH, 1999). Há vários conceitos a se tratar quando se fala em pós-modernismo, mas o que mais se aproxima deste trabalho é a chamada “sobreposição”, que versa sobre as mudanças nos papéis dos indivíduos, bem como a acumulação de papéis (VENKATESH, 1999), por exemplo, a mulher profissional que não pode deixar de ser mãe e esposa (GERSON, 2002). Isso pode trazer complicações porque os papéis podem não ser compatíveis (SILVA, 2005).

O pós-modernismo traz muitos desafios às empresas, que precisam se adaptar às novas regras, que por vezes podem ser impostas pelo governo – como as leis contra a discriminação sexual. Estas leis são importantes para ajudar a mudar a sociedade, mas nem sempre as

empresas conseguem se adaptar rapidamente, porque algumas pessoas não conseguem se livrar das amarras culturais, especialmente os que nasceram e cresceram em uma sociedade menos igualitária (GERSON, 2002).

Assim, cria-se uma situação conhecida como o “teto de vidro”. Esta se refere à como homens na liderança apoiam, verbalmente, que mulheres tenham posições de chefia em empresas, contudo, em suas ações e decisões de contratação, se percebe como há tendência à contratação e promoção de homens, o que claramente mostra que o discurso não se reflete na ação. Este termo surgiu na década de 1980, nos EUA (STEIL, 1997).

A globalização é uma característica do pós-modernismo que traz oportunidade para que profissionais possam atuar em qualquer profissão, independente de esta ser dominada pelo sexo oposto (MÉNDEZ; GRAZZIONTIN; DONELLES FILHO, 2010; BARROS, IZEQUIEL, SILVA, 2011). Também, a sofisticação das profissões, que exigem cada vez mais qualificação, acaba ultrapassando as barreiras do gênero, tendo em vista que as diferenças entre homens e mulheres são antes físicas do que intelectuais, e ainda, a maior informação faz com que as pessoas se submetam menos a regras instituídas, mas injustas; por exemplo, a mais longa escolaridade das mulheres acaba lhes dando vantagens em cargos públicos que são acessíveis via concurso (MÉNDEZ; GRAZZIONTIN; DONELLES FILHO, 2010), mas ainda assim os cargos públicos que dependem de aprovação social ainda têm pouca – mas crescente – representatividade feminina.

A globalização também ajuda a eclodir culturas tradicionais, através da homogeneização, que é outra característica do pós-modernismo (VENKATESH, 1999), e como a divisão dos papéis é constituída culturalmente (GERSON, 2002; CHIES, 2010; GUIRALDELLI, 2012), esta acaba por se romper também, mas como isso acontece depende de quão enraizada é esta divisão em uma determinada cultura. Isso pode ser definido, por exemplo, pela religião.

3. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa de tipo exploratório e descritivo, pois objetiva adquirir *insights* de realidades no mercado de uma capital nordestina, através do ponto de vista de diferentes atores da sociedade, por meio de entrevistas semiestruturadas, cujas perguntas foram formuladas a partir do estudo da literatura, que promoveram *insights* sobre quais informações precisaríamos coletar para responder aos objetivos do estudo.

O universo é composto por: (a) alunos de graduação em cursos que sejam tradicionalmente dominados por um determinado sexo, ofertados em uma IES em uma capital nordestina; (b) profissionais de recrutamento e seleção; e ainda por (c) um professor da disciplina de Gestão de Pessoas de uma universidade federal localizada nesta cidade, por ser um dos responsáveis pela formação dos gestores atuantes no mercado.

Os sujeitos foram selecionados por conveniência, dentro do campus da IES (alunos e professor) e pela internet (localização de profissionais atuantes no mercado de prestação de serviços de recrutamento e seleção). No caso dos alunos, o contato foi inicialmente feito com um aluno de Engenharia Mecânica, o qual indicou outros dois colegas, sendo outro rapaz e uma moça. Este curso é ambiente privilegiado para a pesquisa, porque a profissão de engenheiro mecânico é uma das mais masculinas do mercado, com apenas 5% de participação feminina (CHIES, 2010). O outro curso escolhido foi o de Psicopedagogia por ser um curso frequentado em sua maioria por mulheres, de onde um rapaz e uma moça se disponibilizaram a participar da pesquisa. O professor escolhido, faz parte do quadro de professores do curso de administração da mesma IES dos discentes entrevistados.

Todos foram entrevistados individualmente, em uma sala da IES. O professor foi entrevistado em seu ambiente de trabalho. Os profissionais de recrutamento e seleção responderam ao roteiro de entrevista via internet, pois julgaram mais cômodo. Foi-lhes avisado que poderiam entrar em contato a qualquer momento para tirar dúvidas e também foi informado que poderiam acrescentar quaisquer informações, mesmo que não constasse nas questões, caso julgassem pertinente.

As entrevistas com os alunos e o professor foram gravadas, transcritas e analisadas pelo método de análise de conteúdo (BARDIN, 1977). Da mesma forma, mas sem a etapa de transcrição, foram analisadas as respostas das profissionais de recrutamento e seleção participantes da pesquisa (que enviaram as repostas via e-mail por uma questão de conveniência das mesmas). Os diferentes roteiros de entrevista podem ser visualizados nos apêndices A (alunos), B (profissionais de recrutamento e seleção) e C (professor) ao final do artigo.

4. RESULTADOS

A seguir, os resultados da análise de conteúdo são discutidos, inicialmente separando os grupos pesquisados. Ao final, uma análise conjunta dos grupos é realizada, para que uma visão mais ampla possa ser alcançada. Os sujeitos são identificados da seguinte forma: ENG.M.01 e ENG.M.02 para indivíduos do sexo masculino, graduandos em Engenharia Mecânica; ENG.F para a moça do curso de Engenharia Mecânica. Os indivíduos de Psicopedagogia são identificados por PP.M e PP.F para os indivíduos do sexo masculino e feminino, respectivamente. As profissionais de recrutamento e seleção, que são psicólogas organizacionais, como PRS.01 e PRS.02. Como apenas um professor participou da pesquisa, não se fez necessária a atribuição de um código.

4.1 Alunos de Engenharia Mecânica e de Psicopedagogia

Os resultados indicam que os jovens são mais abertos às questões de gênero, mas ainda assim o discurso dos rapazes difere do discurso das garotas do mesmo curso em alguns pontos. Dentre os alunos de Engenharia Mecânica (curso predominantemente masculino), houve unanimidade quanto ao motivo pelo qual há poucas mulheres no curso: a sociedade não conhece o campo de atuação, e associa o engenheiro mecânico ao conserto de motores de carro apenas. Para o curso de psicopedagogia, por ser um curso da área de educação, a associação que se faz é com o ato de ensinar, especialmente crianças menores, o que é normalmente visto como uma profissão feminina no Brasil.

Obviamente que esta situação faz com que o corpo docente também seja predominantemente masculino, em Engenharia Mecânica; e feminino, em Psicopedagogia, mas parece que no último caso a situação é bem mais equilibrada. Os rapazes da engenharia lembraram que, conforme mais mulheres entram no curso, com o tempo surgirão mais professoras. ENG.F, porém, ressalta que só teve uma professora até então, de uma disciplina de Desenho, mas lembrou que ela não era formada em Engenharia Mecânica, e sim Civil, porém fez Mestrado e Doutorado em Mecânica. Entre as Engenharias, a Civil é visivelmente a com maior presença de mulheres, porque, conforme se diz no campus: “Engenharia Civil lembra arquitetura, que é enfeitar a casa” (ENG.F), o que justificaria a maior inserção de mulheres.

Quanto a possíveis barreiras para mulheres entrarem no mercado de trabalho, houve uma tendência a entenderem que não haverá problemas, mesmo porque o engenheiro mecânico trabalha mais com projetos, o que demanda apenas o conhecimento adquirido e um computador (ENG.M.01). Contudo, ENG.M.02 ressaltou que há trabalhos que podem ser

mais desgastantes, por questões físicas, caso seja necessário fazer inspeção de maquinário, por exemplo. Mas ele lembra que se as mulheres se prepararem fisicamente “como os homens”, poderão desempenhar qualquer função. Sendo claro que para eles a questão física é o único motivo limitador para o sexo feminino desempenhar a profissão. Percebeu-se que os alunos de psicopedagogia têm preocupação se preocupam com o preconceito no ambiente de trabalho, que pode vir dos pais das crianças a serem atendidas por um psicopedagogo, pois, conforme lembra PP.M, desde cedo há uma tendência forte a se associar mulheres à trabalho com crianças, pois da pré-escola até os primeiros anos da escola é muito marcante a presença feminina, e isto implica em uma concepção que é formada no indivíduo desde muito cedo.

Rapaille (2007) explica que a forma de pensar e entender o mundo se forma nos seres humanos até os 7 anos de idade, em média, isto é: a associação de mulheres aos cuidados com os mais jovens fica fixado na mente de grande parte da população (pois a maioria teve seus primeiros anos na escola tendo contato basicamente com profissionais do sexo feminino, e alguns também tiveram babás, que quase sempre costumam ser mulheres). Aqui se percebem os papéis que cada sexo tem de desempenhar, mesmo que isso nem sempre tenha uma lógica racional, mas apenas cultural (RUBIN, 1986 *apud* JAIME, 2011).

Até então, semelhanças foram percebidas nas respostas às perguntas iniciais, que buscavam percepções de ambos os sexos com relação ao conhecimento prévio do curso. Quando as perguntas (ver Apêndice A) se dirigiam a um sexo específico, de acordo com o que predominava ou era minoria em cada curso, foram percebidas interessantes diferenças no discurso dos rapazes (que são o sexo “comum” à área de Engenharia Mecânica, mas incomuns na Psicopedagogia) e das moças (sexo “incomum” à área de Engenharia Mecânica, mas comuns na Psicopedagogia).

De maneira geral parece haver harmonia entre os sexos, e os futuros engenheiros consideram que o tratamento é igualitário, apesar de ENG.M.02 citar que alguns professores oferecem regalias – “pegam menos pesado com as meninas”, às vezes. Isso não parece ocorrer na Psicopedagogia. Segundo ENG.F, apesar do respeito dos rapazes, às vezes as moças se sentem “meio perdidas, [pois] uma hora ou outra têm umas conversas... masculinas demais”.

Quanto a brincadeiras, piadinhas, mesmo que inocentes, os rapazes da engenharia disseram que não havia, mas a moça disse que há algumas sim, que não são ofensivas, mas parecem incomodar. Até professores “brincam”, ENG.F citou um caso, de quando fazia um curso técnico em mecânica (que fez antes de iniciar a graduação), de um professor que disse que ao reformar sua casa, o maior cômodo seria a cozinha, pois “a cozinha, que é onde a mulher tem de trabalhar” e completa: “Nessa turma só tinha duas meninas, e a gente não podia falar nada”. Neste caso, o professor, quem deveria ter uma postura ética e não discriminatória, por ser uma referência para os alunos, está corroborando com o preconceito vigente de que o lugar certo para uma mulher estar é em casa.

Na graduação, a entrevistada citou que ainda não havia começado a ter aulas “técnicas” e por estar cursando as disciplinas de base comum a vários cursos as turmas ainda possuem um número expressivo de mulheres, por haver alunos de diversas áreas. Isso pode significar que a entrevistada está receosa em precisar ter de lidar com mais situações como a descrita acima quando entrar em disciplinas específicas de Mecânica, pois ela ressaltou, ao relatar o caso de preconceito, que este “ocorreu no [Instituição de Ensino] – que era mais técnico, aqui [na IES] ainda não entrei nessa parte, estamos só nos cálculos” (ENG.F).

Dentre os psicopedagogos parece haver mais “brincadeiras” contra os rapazes, de acordo com a fala da PP.F. Isso pode ser um indício da cultura machista do país, que tende a aceitar menos que homens entrem em áreas entendidas como femininas. As mulheres, ao assumirem cargos ditos “masculinos” normalmente são aplaudidas, mas os homens desbravadores de áreas “femininas” não parecem ter nenhum grupo de apoio.

Quanto à vantagem em ter ambos os sexos no curso, ENG.F ressaltou a importância de reduzir o preconceito da sociedade. Já os rapazes falaram da importância disso para que, numa equipe, possa haver maior diversidade de ideias, devido às mulheres geralmente – mas não sempre necessariamente – possuem uma percepção (ou *feeling*, usando as palavras do entrevistado) diferente dos homens, e isso pode ser muito útil em Engenharia, segundo ENG.M.01. Já ENG.M.02 tem a opinião de que apesar disso ser importante, é possível também que se alcancem pontos de vista diferentes, em uma equipe, independente do sexo, mesmo que sejam só masculino ou só feminino. Os mesmos pontos foram levantados pelos alunos de psicopedagogia.

Quanto à convivência social da turma, a predominância de um sexo não parece afetar muito, porque se “cria um vínculo tão grande, que muitas meninas já não se incomodam. Elas se adaptam à situação. Quando elas fizeram o vestibular já sabiam que ia ter mais menino também, então elas já entram com a mente aberta” (ENG.M.02). ENG.M.01 reconhece que para as meninas pode ser às vezes pouco confortável estar em grupos com muitos meninos, o que foi confirmado por ENG.F, ao citar as “conversas muito masculinas” que acabam surgindo. Isso é compreensível, onde existe uma representação em maioria, a conversa flui naturalmente para assuntos que interessam a esta maioria, por mais respeitosa e agregadora que seja.

Os psicopedagogos também não parecem ter problemas em sua convivência social com a turma, que tem o curso superior em comum. Todos saem juntos, os que não saem o fazem por timidez, e não por ser do sexo minoritário (PP.F). O PP.M falou com relação aos grupos de estudos, e não citou as saídas informais com a turma.

Quando questionados quanto a se os alunos de sexo “incomum” se esforçam mais que os do sexo “comum” a área, foi relatado que não há nenhuma percepção dessa diferença atribuída ao sexo, os entrevistados avaliam que esta é uma característica individual de cada um independente do sexo. No mercado, porém, pesquisas sugerem que mulheres tendem a assumir comportamentos masculinos e se esforçar mais para se legitimarem (CHIES, 2002). Já os homens em profissões dominadas por mulheres, não precisam adquirir comportamentos femininos, mas sim parece haver mais uma necessidade em mostrar que a masculinidade não é afetada pelo trabalho realizado, e a sociedade aos poucos vai aceitando.

Finalmente, no que diz respeito à necessidade de se divulgar mais o curso de Engenharia Mecânica para mulheres, os rapazes concordam que isso não é necessário, basta que haja divulgação do curso para que este seja mais conhecido, e se for o caso de as mulheres desejarem, elas naturalmente farão essa escolha. Quanto a ENG.F, apesar de não citar diretamente a propaganda para mulheres especificamente, falou que deveria sim haver mais ações para divulgar o curso, incluindo palestras e abertura de visita aos laboratórios do curso. Já quanto à divulgação do curso de psicopedagogia o rapaz concorda que isso seria interessante com o intuito de que mais homens fossem atraídos para a área, já a moça diz que não é necessário, pois cada um escolhe naturalmente o curso que deseja fazer.

Essas posições são interessantes, porque mostram que o sexo dominante em cada área, mesmo que declare aceitação e igualdade de capacidades, entendem que não há necessidade de que seu curso fique mais heterogêneo talvez por não sentirem a pressão preconceituosa da sociedade. Já os indivíduos que fazem parte da minoria demonstram maior interesse em que haja uma maior participação de seu sexo na sua área de estudo, porque certamente isso lhes aliviaria da pressão por qual passam diariamente, ou das explicações que, por vezes, têm de dar ao dizer qual área escolheram para atuar.

4.2 Professor de Gestão de Pessoas

Quanto à existência de conteúdo sobre diversidade de gênero no trabalho, na ementa dos cursos de Gestão de Pessoas do Brasil, o professor explica que, em termos de graduação,

este tema é pouco abordado, sendo mais comum na pós-graduação e em congressos, assim como os temas de diversidade sexual (que se referem à orientação sexual), diversidade religiosa e étnica. No campo de Gestão de pessoas da graduação, o foco é instrumentalista, mais voltada para os processos, sem se ater a questões mais complexas em termos de diversidade.

Com relação aos alunos levantarem o tema para discussão, o professor diz que, de fato, às vezes há discussões, mesmo na graduação, mas o tema é abordado apenas tangencialmente, e este não é frequente em trabalhos de conclusão de curso, ao menos na IES onde o professor trabalha.

O tema é transversal, afirma o professor, e perpassa por diversas outras áreas, como sociologia e ética. Então, faz-se uma reflexão: será que esta dinamicidade pode dificultar a abordagem do tema na graduação em Administração? Tendo em vista que poucos seguem para a pós-graduação, e nem todos vão para o mercado de trabalho fora da área de ensino superior, talvez este tema devesse ser tratado com mais atenção. O professor diz que a temática pode ser estimulada pela IES não apenas na forma de ementa das disciplinas de graduação, mas também como formas de palestras, workshops, etc.

Quando questionado sobre como se dá a aceitação de mulheres em cargos gerenciais, o professor cita o fenômeno do teto de vidro (STEIL, 1997), que não aceita mulheres em cargos gerenciais nas empresas. Mas hoje em dia, apesar de terem conquistado muito espaço, ainda enfrentam muitas barreiras. Seja por simplesmente não se aceitar mulheres na gerência, seja porque as mulheres precisam provar sua competência, coisa que os homens não precisam.

Quando questionado se em seus estudos sobre aprendizagem gerencial, ele percebeu alguma diferença na forma como homens e mulheres aprendem, a resposta foi que se tem percebido dois aspectos quanto a isso. No caso de bancos – e em muitas empresas grandes –, por exemplo, a ascensão na carreira é vinculada à mudança de cidade, e no caso dos homens, este não é um grande problema, mesmo para aqueles com família. Mas no caso das mulheres, a maioria acaba tendo que se separar, e isso costuma ocorrer após a criação dos filhos, quando eles estão independentes.

Observa-se então que é socialmente aceitável que a mulher mude de cidade para acompanhar o marido em suas exigências profissionais, mas no caso do homem ter que acompanhar a mulher a realidade muda. Ainda relativo ao cargo de gerência, outra complicação citada pelo professor, são as implicações para a saúde que podem surgir pela pressão de ser gerente. No caso das mulheres, um fator que pode complicar é relacionado à questão hormonal. Isso pode agravar o nível de stress, que também pode afetar a fertilidade, por exemplo.

O professor cita ainda a adoção de comportamentos masculinos por parte das mulheres em busca da legitimação: roupas, gestos e modos de falar podem ser alterados para se assemelham a aqueles típicos do sexo masculino. Se por um lado as mulheres querem se igualar aos homens, por outro temos os papéis que cada sexo tem na sociedade, e hoje em dia estes papéis estão sendo alterados; com isso, o Professor acredita que seria melhor que houvesse uma conciliação dos papéis.

A família tem se transformado desde a década de 1980 no Brasil. O papel de homem provedor e de mulher cuidadora (GERSON, 2002) está mudando. E a inserção da mulher no mercado de trabalho é um dos grandes motores desta mudança, e com isso, a concepção econômica da família está mudando, e se assume mais uma concepção social da família, que assume que são os laços afetivos que mantêm a família ligada, e não mais a questão financeira, pois a mulher está independente.

4.3 Profissionais de Recrutamento e Seleção

Quando questionadas se as questões de gênero no ambiente de trabalho foram tratadas durante sua formação profissional, as profissionais de recrutamento e seleção responderam positivamente, sendo que PRS.02 ressaltou ainda que a vivência no mercado foi mais importante, e que a cultura local e as individualidades influenciam em como a questão de gênero é percebida:

“No ano de formação em Psicologia Organizacional, abordamos o assunto em nossas aulas e estágio supervisionado. Como iniciei meu estágio em uma Indústria que possuía diversas funções "masculinas", pude ver de perto a questão de gênero.” (PRS.01)

“Ao longo da minha carreira profissional, o dia a dia contribuiu e muito, a própria formação acadêmica também, [...]. De forma geral, o tema “Ambiente de trabalho” é amplo e vale ressaltar que dentro desse contexto, deveremos considerar a cultura na qual estamos inseridas, o segmento, a postura e o comportamento das pessoas que nos cercam, as situações, bem como perfil de cada indivíduo, [...]” (PRS.02)

Com relação a identificar se há, por parte das empresas, a exigência de determinado sexo para ocupar determinado cargo e quais as profissões que mais exigem um gênero específico, ambas as recrutadoras concordam que ainda há certa discriminação de gênero, contudo, mudanças têm ocorrido, mesmo que lentamente:

“[...] tenho visto um pequeno avanço nesse sentido, mesmo que muito pontuais. Em alguns casos recebemos sim a definição do gênero a ser contratado. Fico muito feliz ao ver que em uma Indústria onde presto serviços, todas as mulheres têm as mesmas oportunidades que os homens, tendo, por exemplo, mecânicas, em seu quadro de colaboradores. Porém, um antigo cliente que foi muito claro: *“Não contrato mulheres, pois elas engravidam, são muito temperamentais, fofocam e quando os filhos adoecem, faltam ao trabalho, me trazendo prejuízos.”*” (PRS.01, grifo nosso)

“A cada dia esse paradigma é rompido, porém em algumas áreas específicas ainda há certa resistência, a exemplo da área mecânica, transporte (dependendo da função) a exigência prevalece mais para o sexo masculino. Há casos específicos na área de secretariado que a exigência é para o sexo feminino [...]”. (PRS.02)

Como verificado no o relato de PRS.01, as mulheres, por serem percebidas socialmente com o papel de mãe e cuidadora (GERSON, 2002), parece enfrentar mais problemas que os homens, tendo em vista não foram citados problemas que os homens enfrentam. A gravidez e a maternidade garantem às mulheres afastamento sem demissão, o que, para alguns empresários, pode ser visto como um esforço extra que a empresa terá de realizar.

Quanto a esta característica, Chies (p. 526, 2010) reforça que “apesar de todas as transformações sociais ocorridas nos últimos anos, os polos principais de tensão ainda se manifestam na discriminação dirigida à mulher”. Isso tem a ver com o fenômeno do teto de vidro, que se refere a como os homens não assumem que rejeitam as mulheres na organização pelo gênero, e se dizem muito abertos à sua inserção na empresa, mas na realidade agem guiados pela preocupação em investir tempo e recursos numa profissional “e depois vê-la casar-se, engravidar e deixar a organização.” (DWYER; JOHNSTON; MILLER, 1996 *apud* CHIES, 2010, p. 64).

Além destas barreiras, percebe-se ainda que, em algumas atividades, especialmente as mais braçais, ainda há fortes obstáculos à entrada das mulheres no mercado de trabalho, contudo, a PRS.01 reforça que não é por culpa do trabalho em si, é mais uma questão de preconceito dos contratantes:

Ainda é comum nas atividades onde se precisa "pegar peso", não contratarem mulheres. *Não vejo profissões excludentes, e sim, empresários excludentes.* Por ser uma situação corriqueira, já não me incomoda tanto, mas, faço meu trabalho "formiguinha" para mudar essa realidade." (PRS.01, grifo nosso)

"Vale ressaltar que o perfil do Gestor e a cultura da empresa exercerão influência em relação a essa decisão (ao se definir e restringir tal sexo)." (PRS.02)

Mesmo com tantos assuntos a resolver, será que há benefícios na diversidade de gênero nas empresas, especificamente em profissões dominadas por um determinado sexo? PRS.01 apontou que sim, e deu o exemplo de uma empresa para qual ela presta serviço onde "a profissional que atua como mecânica utiliza sua sensibilidade para cuidar das máquinas de forma minuciosa e tem um senso de cooperação incrível, tendo muito respeito dos colegas do gênero masculino". Isso lembra a fala do ENG.M.01, onde ele afirma que as mulheres têm uma percepção diferente àquele dos homens, o que pode ser muito útil na engenharia.

De fato, a diversidade de gênero faz com que o fato de ser homem ou mulher passe a ser apenas um detalhe que não interfere na contratação e sucesso profissional. O desafio, porém, é romper os preconceitos, e quando isso é conseguido, proporciona satisfação no ambiente profissional:

"Geralmente, quando esse conceito é quebrado, a mudança, inclusive de comportamento e visão das empresas, ocorrem e tendem a permanecer, pois a aprovação de um profissional adequado consequentemente gerará resultados e não há resposta melhor que esta. É gratificante ver se romper este conceito e poder comprovar [...] que a diversidade sexual [de gênero] também contribui e pode oxigenar o grupo." (PRS.02)

Ambas reconhecem, pois, que há preconceito. PRS.01 sugeriu que para mudar este quadro seria necessário um trabalho de conscientização junto aos empresários:

"[...]como, por exemplo, propagandas na TV em parceria com Instituições como o SENAC/SENAI/IF etc., com depoimentos de empresários que se surpreenderam com os resultados apresentados por pessoas de gêneros diferentes dos convencionais. Antigamente as mulheres eram as melhores cozinheiras... hoje temos chefs do gênero masculino dando show. Podia ter um comercial com homens costurando, mulheres construindo casas e operando máquinas etc."

Já PRS.02 fala em como os profissionais de recrutamento e seleção também são uma peça importante na mudança:

"Acredito que se cada um fizesse a sua parte, já teríamos um ganho imenso. No meu caso específico, independente da empresa a qual prestamos serviços, em se tratando de contratações, procuramos com zelo e cuidado mostrar que competências, habilidades e experiências são independentes do sexo. Conseguimos quebrar esse paradigma em varias situações e com êxito."

Assim, nota-se que atitudes de profissionais de recrutamento e seleção, em conjunto com ações do governo e conscientização de empresários poderiam contribuir para a redução desta percepção preconceituosa do mercado, que se mostra, ainda, discriminatória em termos de gênero, apesar de o discurso politicamente correto, de igualdade, ter se espalhado nas organizações.

5. CONCLUSÕES

Pelos resultados deste e de outros estudos (OLIVEIRA; BARBOSA; GAUER, 2012), parece que o mercado ainda é discriminatório com relação aos gêneros, muito embora esta

discriminação tenha se tornado algo “politicamente incorreto” e não assumido abertamente, como no caso do fenômeno do teto de vidro (STEIL, 1997).

Neste estudo, foi percebido que os papéis de homens e de mulheres na sociedade se refletem nos cursos dos participantes desta pesquisa: como um dos papéis da mulher na sociedade é o de cuidar dos outros e este é um sentimento relacionado ao curso de psicopedagogia, este curso é mais frequentado por este gênero, por outro lado, o curso de engenharia, historicamente masculino (CHIES, 2010) e tradicional (OLIVEIRA; BARBOSA; GAUER, 2012), tem atitudes de relativa aversão à presença feminina, inclusive reforçadas por pressões familiares e da sociedade na escolha do curso.

Outro ponto importante diz respeito aos entraves na contratação de mulheres, por sua necessidade de se ausentar do trabalho por uma gestação ou para cuidar dos filhos, independente cargo ser dominado ou não pelo sexo masculino, como relatou PRS.01. É importante perceber que essa realidade pode vir a ser diferente, com as mudanças da configuração familiar, as obrigações e papéis desempenhados dentro das famílias estão mudando, como observado por Gerson (2002) e Silva (2005), e os homens podem vir se dedicar aos cuidados com a família tanto quanto as mulheres, não recaindo apenas sobre elas essa tarefa.

Não só no mercado de trabalho, mas ainda na formação dos profissionais, há um preconceito que se disfarça de brincadeira inocente, ou mesmo é praticado de forma declarada, como no caso relatado por ENG.F, de professor, de um instituto de ensino técnico, que disse que o lugar certo para uma mulher estar é na cozinha do lar. Atitudes como esta, ainda durante a formação dos profissionais, pode fazer com que o preconceito seja perpetuado no mercado, e pode ser desestimulante para, no caso específico, mulheres se inserirem em determinadas profissões.

É notável a preocupação das profissionais de recrutamento em contribuir para a mudança da realidade de exclusão de mulheres de alguns tipos de trabalho, para tanto as mesmas procuram adotar ações no exercício de seus trabalhos que minimizem as preferências e exigências discriminatórias das organizações relativas a gênero, pois como exposto, existe grande preconceito por parte dos empresários, e por isso é necessário que se tomem atitudes para que essa realidade mude, pois de acordo com as experiências das profissionais de recrutamento e seleção, é possível perceber desempenhos excelentes em atividades realizadas por pessoas de gêneros diferentes dos convencionais.

Grande parte dos problemas surge, como observa Gerson (2002), porque nem sempre as empresas conseguem se adaptar às novas necessidades, porque são geridas por pessoas, que nem sempre conseguem se livrar das amarras culturais, especialmente se são oriundas de culturas menos igualitárias, como pode ser o caso do Estado em questão, e algumas medidas podem ser adotadas para diminuir, e a longo prazo acabar com, os preconceitos de gênero no trabalho.

Essas medidas precisam ser direcionadas a acabar com os preconceitos e consequentes discriminações e podem começar dentro das instituições de ensino, de preferência desde as bases da educação, com o intuito de apresentar as diversas opções de profissões para que cada indivíduo possa de fato escolher de acordo com seu conhecimento acerca da área e não mais pelo que os padrões sociais determinam como ideal. Como foi relatado pelas profissionais de recrutamento e seleção e pelo professor, há pouca ou nenhuma preparação para que os futuros profissionais saibam lidar com questões de gênero no trabalho, durante sua formação na graduação.

De uma maneira geral, a impressão que se tem é de que poderia se esperar do mercado não uma tentativa de tornar ambos os sexos iguais no ambiente de trabalho, mas talvez que se valorizassem as diferenças dos sexos, pois estas parecem trazer criatividade e aprendizado, como se percebe em diversos trechos das entrevistas, tanto dos alunos quanto com os

profissionais. Assim, se sugere que talvez seja mais interessante que pesquisas foquem em maneiras de aproveitar essas diferenças.

É importante que cada um, independente do sexo, tenha a liberdade de poder escolher a profissão, desempenhe o ofício ou ocupe o cargo, por mais diferente que seja para a sociedade, nas áreas que mais julguem adequadas para si.

6. LIMITAÇÕES E AGENDA DE PESQUISA E AÇÃO

As limitações deste trabalho estão relacionadas ao pequeno número de sujeitos entrevistados, contudo, pelos objetivos do mesmo, este número foi suficiente. Ainda assim, sugere-se que outras pesquisas possam buscar mais cursos que tenham um estereótipo sexual, para verificar se os achados são específicos aos cursos de Engenharia Mecânica e Psicopedagogia da IES estudada ou se são comuns em outras realidades (cursos, instituições e região geográfica).

Seria interessante também que estatísticas históricas dos cursos fossem agregadas à análise do discurso dos alunos, pois foi percebido que se acredita que há uma mudança ocorrendo, mas se faz necessário que haja uma confirmação para isso, através da análise da quantidade e sexo de alunos ingressantes e egressos em determinados cursos, bem como também é importante que dados do mercado sejam analisados, não apenas em termos de inserção de homens ou mulheres em profissões dominadas por um sexo, mas também dados salariais e de progressão na carreira. Estes dados poderiam ser expostos aos sujeitos da pesquisa para serem comentados, após a entrevista inicial, por exemplo, em uma etapa de grupo de foco.

Este procedimento poderia fazer com que os alunos entendessem a realidade que os espera e pudessem já começar a pensar em formas de lidar com isso. Os dados do mercado, aliados com os resultados de uma pesquisa em instituições de formação profissional, poderiam formar a base para o desenvolvimento de uma ação de educação e conscientização, tanto para os alunos dos cursos, quanto para professores e mentores de carreira, e para empresários, que poderiam ser chamados para discutir o tema nas universidades, o que potencialmente abriria espaço para discussões podem se refletir no mercado e alterar a realidade, tornando-a mais justa para ambos os sexos, sem diferenciação para as profissões.

7. REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Edições 70, Lisboa: 1977.

BARROS, C. M. P.; IZEQUIEL, D. S. A.; SILVA, J. S. Os desafios enfrentados pelo profissional de secretariado executivo do gênero masculino nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 2, n. 1, p.158-176, jan./jun. 2011.

CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, maio-agosto de 2010.

CLARK, A. E. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? **Labour Economics**, v.4, pp. 341-372, 1997.

GERSON, K. Moral dilemmas, moral strategies, and the transformation of gender: lessons from two generations of work and family change. **Gender & Society**, v. 16, n. 8, pp. 8-28, 2002.

GUIRALDELLI, R. Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. **Revista Sociedade e Estado**, v. 27, n. 3, Setembro/Dezembro 2012.

JAIME, P. Para Além das Pink Collars, **Civitas**. Porto Alegre, v.11, n.1, p. 135-155. jan-abr. 2011.

MÉNDEZ, N. P.; GRAZZIOTIN, L. S. S.; DORNELLES FILHO, A. A. Gênero e trabalho: análise interdisciplinar do mercado de trabalho formal em Caxias do Sul na década de 2000. **INTERthesis**, Florianópolis, v.7, n.2, p. 81-106, jul/dez. 2010.

OLIVEIRA, M. Z.; BARBOSA, P. V.; GAUER, G. Avaliação de Medidas Implícitas e Explícitas de Carreira e Gênero. **PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 43, n. 4, pp. 452-462, out./dez. 2012.

RAPAILLE, C. O Código Cultural: porque somos tão diferentes na forma de viver, amar e comprar? Rio de Janeiro, Elsevier: 2007.

REED, Michael. **Teorização Organizacional: um campo historicamente contestado**. In: CLEGG, Stewart; HARDY, Cynthia; NORD, Walter (Orgs.) Handbook de Estudos Organizacionais. 1ª ed., 4ª reimp., v.1, cap. 1, pp.61-97. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, Anielson Barbosa da. **A Vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família**. 2005, 272 fls. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis, SC.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 37, n. 3, pp. 62-69, 1997.

VENKATESH, A. Postmodernism perspectives for macromarketing: an inquiry into the global information and sign economy. **Journal of Macromarketing**, v.19, n.12, December 1999.

APÊNDICE A – Roteiro Semiestruturado de Entrevista: Universitários

Perguntas gerais:

Observações: Dependendo do sexo e do curso do entrevistado, era usado o termo “masculino” ou “feminino”, “dele” ou “dela”, etc. Em itálico são observações para o pesquisador ou informações que poderiam ser dadas para o entrevistado em caso de dúvidas.

1. Por que você acha que há a predominância do sexo **masculino/feminino** (o que seja “*comum*” à área) na sua área?
 - a. Você esperava este resultado quando fez o vestibular?
 - b. Onde você soube/Quem te disse que seria dessa forma?
2. E o corpo docente, reflete essa realidade (*há mais professores que professoras/há mais professoras que professores*)?
3. Você acha que uma pessoa do sexo **masculino/feminino** (o que seja “*incomum*” à área) terá algum tipo de problema para atuar na profissão?

Perguntas para pessoas do sexo “comum” à área:

4. Como você se sente em relação **a um colega/a uma colega** (do gênero “*incomum*” à área)?
 - Acha normal – ou estranho – a presença **dele/dela** no curso?
 - Acha instigadora a presença **dele/dela** no curso?
 - Há algum tipo de preconceito sexual na sua turma? (Brincadeiras, piadinhas inocentes, etc.)
 - Atrapalha a convivência social do grupo?
5. Acha que **ele/ela** se esforça mais por estar em uma área “incomum” ao gênero?
 - a. Se sim, por que você acha que isso é necessário?
6. Você acha que deveria haver algum tipo de incentivo para que houvesse maior heterogeneidade sexual na sua área?
 - a. Ou isso é algo que pode acontecer naturalmente?

Perguntas para pessoas do sexo “incomum” à área:

4. Como você se sente em uma turma predominantemente do sexo oposto?
 - Acha normal – ou não – sua presença nesta turma?
 - Quão importante é sua presença como **homem/mulher** nesta área?
 - Você sente que há preconceito? (Brincadeiras, piadinhas inocentes, etc.)
 - Você se sente **excluído/excluída**?
5. Você se esforça mais por estar em uma área “incomum” ao gênero?
 - a. Se sim, por que você acha que isso é necessário?
6. Você acha que deveria haver algum tipo de incentivo para que houvesse maior heterogeneidade sexual na sua área?
 - a. Ou isso é algo que pode acontecer naturalmente?

APÊNDICE B – Roteiro Semiestruturado de Entrevista: Profissionais de Recrutamento e Seleção

1. As questões de gênero no ambiente de trabalho foram tratadas durante sua formação profissional?
 - a. Se sim, comente como foi a experiência.
 - b. Se não, onde foram tratadas tais questões (por exemplo, num workshop, palestra, curso extracurricular, etc.)?

2. As empresas hoje em dia ainda costumam exigir determinado sexo para algumas profissões? Quais são as profissões mais excludentes que o(a) senhor(a) conhece (aquelas cujos requisitos costumam incluir a exigência de um gênero específico)?
 - a. Como o senhor se sente com relação a isso? (É natural? Incomoda? Etc.)

3. Se há preconceito, em sua opinião: quais são algumas ações que poderiam ser tomadas para mudar este quadro? Aliás: há necessidade de mudança?

4. Em sua opinião, as empresas podem se beneficiar da diversidade sexual (em profissões que são tradicionalmente dominadas por um sexo)?
→ Se sim, como? → Se não, por quê?

5. Já ocorreu de uma empresa não definir o sexo nos requisitos do cargo e depois reclamar de sua escolha, por ter sido indicado um profissional de um gênero diferente daquele que a empresa buscava (mas que não explicitara antes)? Comente a experiência. (Se o(a) senhor(a) não passou por isso, mas ouviu de um colega, pode relatar também).

Observações: No email, havia também o seguinte texto ao final:
Muito obrigado pela atenção. Suas respostas são muito importantes para este estudo. Para solicitar os resultados da pesquisa, preencher os campos abaixo:

Como gostaria de ser chamado(a)?

Endereço de email para envio dos resultados:

APÊNDICE C – Roteiro Semiestruturado de Entrevista: Professor de Gestão de Pessoas

1. Existe conteúdo sobre diversidade de gênero no trabalho, na ementa dos cursos de Gestão de Pessoas do Brasil?
2. Os alunos levantam o tema para discussão?
3. Como se dá a aceitação de mulheres em cargos gerenciais?
4. Em seus estudos sobre aprendizagem gerencial, ele percebeu alguma diferença na forma como homens e mulheres aprendem?
5. Acha que talvez fosse mais produtivo valorizar mais as diferenças do que buscar essa semelhança entre os sexos?