

# ENGENHEIRAS E ENFERMEIROS: ESTEREÓTIPOS, DISCRIMINAÇÃO E DESAFIOS DE PROFISSIONAIS CONTRANORMATIVOS

## FEMALE ENGINEERS AND MALE NURSES: STEREOTYPES, DISCRIMINATION AND CHALLENGES OF COUNTER-NORMATIVE PROFESSIONALS

Hyalle Abreu Viana<sup>1</sup>  
Amanda Wanderley Leite de Sousa<sup>2</sup>  
Ana Raquel Rosas Torres<sup>3</sup>

**RESUMO:** Analisou-se a influência da inserção profissional contranormativa na estereotipização e na avaliação de homens e mulheres. Realizaram-se três estudos com universitários. O Estudo 1 mostrou uma forte atribuição de estereótipos masculinos às mulheres engenheiras e ausência de uma representação social estruturada sobre o homem enfermeiro. O Estudo 2 demonstrou que as professoras são vistas como mais sociáveis e competentes pelas alunas e nos cursos tipicamente femininos; já os professores foram vistos como mais competentes nos cursos tipicamente masculinos. O Estudo 3 aponta que os desafios enfrentados por profissionais contranormativos se ancoram na divisão sexual do trabalho, levando ao preconceito e discriminação.

**Palavras-chave:** Estereótipos; Representações Sociais; Divisão sexual do trabalho.

**ABSTRACT:** The influence of the counter-normative professional insertion in the stereotyping and the evaluation of men and women were analyzed. Three studies were carried out with university students. Study 1 showed a strong attribution of male stereotypes to female engineers and the absence of a structured social representation of male nurses. Study 2 showed that female teachers are seen as more sociable and competent by students and in typically female courses, whereas the male teachers were seen as more competent in typically male courses. Study 3 points out that the challenges

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Membro do Grupo de Pesquisa em Comportamento Político. E-mail: [hyalle\\_20@hotmail.com](mailto:hyalle_20@hotmail.com)

<sup>2</sup> Graduada em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba. Membro do Grupo de Pesquisa em Comportamento Político. E-mail: [amandasousa.910@gmail.com](mailto:amandasousa.910@gmail.com)

<sup>3</sup> Doutora em Psicologia pela University of Kent at Canterbury (Grã-Bretanha), professora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Paraíba e da Pós-graduação em Psicologia Social da UFPB. Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Comportamento Político. E-mail: [arr.torres@gmail.com](mailto:arr.torres@gmail.com)



faced by counter-normative professionals are anchored in the sexual division of labor, leading to prejudice and discrimination.

**Keywords:** Stereotypes; Social Representations; Sexual division of labor.

## Introdução

Embora se reconheça que as mulheres estejam obtendo melhores espaços e avanços no mercado de trabalho, elas continuam ganhando menos e têm dificuldades para ascender na carreira, mesmo possuindo mais qualificação e melhores indicadores educacionais do que os homens, sendo maioria no nível superior. Segundo dados divulgados em 2014 pelo Sistema Nacional de Informações de Gênero, que faz parte do Programa de Estatísticas de Gênero do IBGE (2014), o índice de analfabetismo das mulheres é menor do que o dos homens na faixa entre 18 e 24 anos e, enquanto 15,1 % das mulheres frequentam o nível superior, apenas 11,3% dos homens cursam o terceiro grau.

O *World Economic Forum* (WEF) divulgou em 2014 um ranking que compara a igualdade de gênero entre os países do mundo. O índice global de gênero classifica 142 países através de diferenças entre homens e mulheres nos âmbitos da saúde, educação, economia e indicadores políticos, com o intuito de saber se os países estão distribuindo seus recursos e oportunidades de forma igualitária para os dois gêneros. Entre outros resultados, o relatório divulgado por este fórum revelou que, levando em conta o ritmo de trabalho na atualidade, serão necessários 81 anos para que consigamos alcançar a equidade entre os públicos feminino e masculino no mercado de trabalho. No panorama apresentado, o Brasil caiu nove posições no ranking de 2014, ficando com a 71ª colocação.

Em 2013, havíamos ficado com a 62ª posição. Esse declive revela que, entre outras coisas, tivemos um ligeiro retrocesso na igualdade salarial e renda média estimada para as mulheres. Faz-se importante destacar que nenhum país avaliado conseguiu acabar por completo a diferença entre os gêneros. No entanto, os países Nórdicos continuam sendo aqueles que vêm apresentando uma sociedade mais igualitária entre gêneros no mundo (WEF, 2014).

Ainda complementando esse panorama, uma matéria publicada no jornal britânico *The Guardian* no dia 31 de maio de 2018, afirma que o



estudo realizado pelo Banco Mundial aponta que se existisse paridade salarial entre homens e mulheres, a riqueza global aumentaria algo em torno de 160 trilhões de dólares. Utilizando dados de 141 países, esse estudo demonstra que essa paridade traria um pulo em torno de 23 mil dólares por pessoa no mundo. Assim, o estudo conclui que todos seriam beneficiados se os salários masculinos e femininos fossem equiparados (para acessar o relatório completo ver WONDON; DE LA BRIERE, 2018).

Em conjunto, todos esses dados mostram a persistência das desigualdades sociais entre homens e mulheres no âmbito profissional. Esse tratamento desigual pode ser entendido sob a ótica da divisão social do trabalho que, baseada em um sistema de poder e dominação, tende a gerar desigualdades, opressão e discriminação, como relata Santos (2010). Essa autora destaca que tradicionalmente as mulheres foram excluídas dos processos de produção e confinadas a um papel exclusivo de reprodução e cuidado com o lar e na família. Desta forma, a divisão do trabalho, moldada por essa conjuntura paternalista, delegou o ambiente doméstico às mulheres durante séculos; enquanto aos homens, outorgou a tarefa de manter o sustento da casa.

Na atualidade, essa divisão ainda persiste, como demonstrado por Viana (2016), cuja pesquisa indica que, no imaginário popular, as engenharias seriam profissões “masculinas” e todas as profissões ligadas “ao cuidado”, como por exemplo, enfermagem, psicologia serviço social, seriam “femininas”. Neste contexto, nos perguntamos: quais as consequências para o/a profissional que quebra essa norma e atua em profissões contranormativas? Será que essa decisão profissional impacta nos estereótipos a eles/elas atribuídos? Nesta luz, o problema teórico aqui investigado, assim se insere: qual a influência da inserção profissional contranormativa (e.g. mulheres em profissões percebidas como masculinas e homens em profissões consideradas femininas) na estereotipização e avaliação desses profissionais?

De acordo com Brown (2000), quem introduziu o termo estereótipo na comunidade científica foi Walter Lippmann, que defendia que os estereótipos seriam “fotografias mentais” que reproduziam imagens de pessoas e nos auxiliariam a interagir em uma sociedade formada por uma rede de significados complexos, na qual devemos apreender os objetos e seus estereótipos construídos culturalmente (LIPPMANN, 1922).



Importante ressaltar que mesmo nessas ideias iniciais, a natureza social dos estereótipos já estava presente (GONZALES-CASTRO; UBILLOS, 2011). Tajfel (1981), por sua vez, define estereótipo como sendo a atribuição de determinados traços a uma categoria social, fazendo parte de uma crença difundida socialmente.

Essas categorias são estabelecidas à medida que classificamos as informações que recebemos de forma ordenada, permitindo observar a realidade como um conjunto de classes e categorias, a fim de poupar esforços cognitivos e facilitar nossa orientação no mundo (ÁLVARO; GARRIDO, 2007). Nessa direção, Pereira (2011) afirma que:

A categorização social ocorre nas circunstâncias em que uma pessoa deixa de ser percebida individualmente e passa ser qualificada como um elemento de um grupo, mediante a aplicação de critérios físicos (cor da pele, gênero, idade etc.) ou características de natureza distinta (sociais, econômicas, religiosas etc.) (PEREIRA, 221, p. 221).

Os estereótipos, ainda segundo Tajfel (1981), têm impacto nas relações intergrupais, pois ao classificar alguém em uma determinada categoria, passamos a maximizar suas diferenças em relação aos outros grupos e minimizar as diferenças dentro do grupo. Esse autor afirma também que temos uma tendência a valorizar os grupos que pertencemos em detrimento aos demais. Esse fenômeno, denominado “viés intergrupais”, poderia desencadear conflitos intergrupais.

Apesar de haver uma forte relação entre os processos de estereotipização e de categorização social, é necessário estabelecer uma distinção entre ambos. Allport (1954) defende que enquanto as categorias são conceitos, propriedades e objetos que se colocam em posição de destaque quanto ao seu significado e objetivo, os estereótipos são crenças exageradas que se relacionam a uma determinada categoria de pessoas para interpretar e justificar seus comportamentos. O estereótipo age de maneira a preencher a categoria com imagens, signos e julgamentos, distanciando-se de uma descrição pura acerca do indivíduo ou objeto. Para Fiske (1998), os estereótipos são crenças frente às características de grupos sociais e seus membros que são transmitidas para a sociedade, podendo ser aceitas tanto por uma pessoa quanto pelos grupos.

As funções dos estereótipos se dividem em individuais e coletivas. As primeiras, além de simplificar a realidade permitindo uma economia



cognitiva, também servem para proteger o sistema de valores do indivíduo e, assim, manterem uma autoimagem positiva (ÁLVARO; GARRIDO, 2007; TECHIO, 2011). Quanto às funções coletivas, Tajfel (1981) afirma que podem ser: a) de explicação, devido à necessidade de relacionar causas aos eventos complexos e/ou negativos geralmente considerando algum grupo vulnerável como causador; b) de diferenciação, agindo em prol de uma identificação positiva com o grupo; e c) de justificação social, servindo para dar argumentos favoráveis a ações de divisão social com base na categorização.

Para Allport (1954), os estereótipos também têm a função de racionalizar o meio em que estamos justificando nossas crenças e condutas frente a outras pessoas ou grupos sociais, podendo assim servir para dar legitimidade a práticas sociais e desigualdades históricas. Dessa forma, os estereótipos têm grande influência sobre nossas atitudes. No nível intergrupual é possível prever a avaliação de características grupais por meio da compreensão dos conteúdos estereotípicos. No entanto, esses juízos só podem ser analisados se levarmos em consideração o contexto em que surgiram (TECHIO, 2011).

Para compreender por que os estereótipos se mantêm resistentes às mudanças, Tajfel (1981) leva em consideração dois motivos principais. O primeiro diz respeito à ambiguidade da informação no meio social e o consenso social dos conteúdos estereotípicos, que podem servir como critério de validade devido a conformidade à norma. O segundo motivo resulta das consequências negativas que erros na categorização podem causar no sistema de valores do indivíduo, uma vez que estão relacionados com sua autoimagem. De acordo com a teoria da justificação social (JOST; BANAJI, 1994), é necessário que os estereótipos tenham certa estabilidade, pois servem para racionalizar as práticas do endogrupo direcionadas ao exogrupo, como também para dar legitimidade ao *status quo* e, assim, naturalizar a diferenciação grupal. Ainda segundo essa teoria, os conteúdos estereótipos só modificam-se quando ocorrerem mudanças estruturais nas relações entre grupos, que afetam a ordem social (TECHIO, 2011).

Os estereótipos têm sido estudados a partir de duas vertentes. A primeira, denominada individualista, define, por meio da cognição social, os estereótipos como representações na mente dos indivíduos que podem ser mais abstratas ou mais concretas. Aqui são priorizados os processos de aprendizagem que permitem a assimilação dessas representações. Na



segunda vertente, denominada de grupal e na qual nos inserimos, os estereótipos são representados socialmente e entendidos como elementos culturalmente compartilhados. Aqui, a ênfase volta-se para o conteúdo e a organização dos estereótipos (WILLIS; RODRÍGUEZ-BAILÓN; MOYA, 2011).

Nessa última vertente encontra-se o modelo do conteúdo dos estereótipos desenvolvido por Fiske, Cuddy, Glick e Xu (2002), que parte do princípio que os estereótipos seriam crenças ambivalentes (OPERÁRIO; FISKE, 2004) organizadas em duas dimensões, a saber: competência e calorosidade. Para esses autores, a ambivalência dos estereótipos refletiriam as relações estruturais existentes entre os grupos. Assim, de acordo com Fiske et al. (2002), o status grupal (alto ou baixo) prediria se o grupo é visto como competente ou incompetente. Já a interdependência (competição ou cooperação) prediria se o grupo é visto como caloroso ou não. Esses autores demonstraram que as pessoas avaliaram uma série de grupos considerados de menor *status* (mulheres, grupos étnicos minoritários, pessoas idosas, pessoas com deficiência) como menos competentes e, ao mesmo tempo, calorosos. Por outro lado, os grupos de alto status foram vistos como mais competentes e, ao mesmo tempo, frios.

No entanto, apesar de alguns grupos serem avaliados positivamente em uma dimensão, isso não significa que não sofram discriminação, como no caso das mulheres. Glick e Fiske (1996) demonstraram que traços positivos como sociabilidade, afetividade e cuidado podem coexistir com uma visão sexista. Neste caso, se identifica a presença de um sexismo do tipo paternalista, em que o papel da mulher é claramente delimitado e inferior ao do homem (GLICK; FISKE, 1996).

É importante ressaltar que os estereótipos que são atribuídos a determinadas categorias sociais resultam de um longo processo histórico, político, econômico, etc. A partir disso, Tajfel (1981) defende que cabe à psicologia social compreender a maneira como estes conteúdos são transmitidos. Para esse autor, isto ocorreria a partir da assimilação dos valores culturais por meio de processos de aprendizagem (ÁLVARO; GARRIDO, 2007). Seguindo essa ideia, propomos estudar os estereótipos a partir de uma articulação com o estudo das Representações Sociais, pois ambos remetem às imagens que a sociedade constrói dos indivíduos e seus grupos. De fato, a relação entre estereótipos e representações sociais já era apontada por Tajfel (1980, p. 22) ao afirmar que “a representação social é



mais do que o estereótipo, mas este constitui uma parte importante da representação social”.

A Teoria das Representações Sociais foi proposta inicialmente por Moscovici em 1961. Dentre as inúmeras definições existentes, neste trabalho as representações sociais são definidas como uma modalidade de conhecimento que teria como função moldar comportamentos e comunicações interindividuais (JODELET, 1989).

As representações sociais têm sido estudadas a partir de diversos modelos teóricos, como por exemplo, o proposto por Doise, Clémence e Lorenzi-Cioldi (1993), denominado do Modelo da Análise Quantitativa, ou o modelo culturalista, proposto por Denise Jodelet (1989). Neste trabalho, utilizamos a abordagem estrutural das Representações Sociais proposta por Abric (1998), aceitando a sua Teoria do Núcleo Central. Esse autor enfatiza a importância da análise do caráter adaptativo das representações e das diversas maneiras pelas quais elas se mantêm ao longo do tempo e em diferentes contextos.

O modelo estrutural das representações sociais por ele proposto seria formado por uma estrutura hierárquica composta por um núcleo central, que seria caracterizado pela estabilidade dos seus conteúdos, e por elementos periféricos, que poderiam se modificar objetivando proteger os elementos do núcleo central. Assim, quanto mais distantes do núcleo central, menos estáveis seriam esses elementos, estando sujeitos a mudanças que preservariam os elementos do núcleo central. Dessa forma, uma mesma representação poderia ser preservada em contextos aparentemente contraditórios e resistir às normas sociais ou informações que possam contestá-la (SÁ, 1996).

Estudos acerca dos estereótipos de gênero e seus impactos têm sido amplamente estudados na psicologia (GLICK; FISKE, 1996). Formiga e Camino (2001), por exemplo, ao realizarem um estudo com estudantes universitários de ciências humanas acerca da adesão aos papéis de gênero observaram que esta categorização ainda se apresenta bastante forte, pois estão presentes traços bem definidos para as categorias “homem” e “mulher”. Esses autores demonstraram que os adjetivos de instrumentalidade (como líder, dominante, duro, agressivo, individualista) são considerados masculinos, e adjetivos relativos à expressividade (como



carinhosa, calorosa/afetuosa, terna, compreensível) são considerados femininos.

No entanto, os estudos realizados sobre esse tema não responderam a uma questão: quais são as consequências para homens e mulheres que se inserem em contextos profissionais contranormativos (e.g. mulheres nas engenharias e homens em profissões “cuidadoras”)? O trabalho aqui apresentado se insere nesta linha de pesquisa e teve como objetivos a) analisar o conteúdo estereotípico de profissionais do sexo masculino e feminino que se inserem em contextos contranormativos (Estudos 1 e 2) e b) analisar a percepção dos desafios enfrentados por pessoas que exercem profissões contranormativas (Estudo 3).

Todos os procedimentos dos estudos aqui apresentados seguiram os procedimentos éticos prescritos na resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e os termos de consentimento livre e esclarecidos foram devidamente assinados pelos participantes. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS, sob o número de protocolo 036/15 e CAAE: 410228.0.0000.5188.

## **Estudo 1: Representação social de engenheiras e enfermeiros: o impacto da contranormatividade no contexto profissional**

Este estudo objetivou: a) investigar a representação social acerca de engenheiras e enfermeiros e b) analisar, de forma indireta, os estereótipos construídos e socialmente partilhados nessas representações.

### **Método**

Participaram deste estudo 188 estudantes universitários divididos entre cursos percebidos como femininos (área de saúde e humanas) ou masculinos (área de exatas e da tecnologia), seguindo o mesmo procedimento de Viana (2016). Assim, 94 participantes eram de cursos percebidos como masculinos, dos quais 79,8% eram do sexo masculino, e 94 participantes eram de cursos percebidos como femininos, dos quais 67,4% eram do sexo feminino. A média de idade dos participantes foi de 23 anos (DP = 6,79).





O instrumento utilizado era formado por duas seções. A primeira utilizou a Técnica de Associação Livre de Palavras (TALP) e os participantes eram solicitados a escrever cinco palavras ou expressões que lhes ocorriam à mente ao escutar as palavras indutoras, que eram ditas em voz alta pela segunda autora deste trabalho. Nos cursos percebidos como femininos, os participantes responderam ao estímulo indutor “Enfermeiro”. Já nos cursos percebidos como masculinos, o estímulo indutor foi “Engenheira”. Essas profissões foram escolhidas a partir dos resultados de Viana (2016) que mostram o forte consenso de que essas profissões seriam mais bem desempenhadas por homens, no caso da engenharia, e por mulheres, no caso da enfermagem. A segunda seção era formada pelas questões sociodemográficas (sexo, idade e curso). O instrumento foi respondido individualmente em aplicação coletiva.

Foram realizadas análises prototípicas com o auxílio do *Software Iramuteq (Interface de R pour l'és Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires)* desenvolvido por Pierre Ratinaud (2009). Essa análise tem como objetivo identificar, com base na saliência dos elementos evocados na TALP, quais elementos pertencem ao sistema central e ao periférico da representação social, elaborando uma análise lexicográfica com quatro quadrantes que representam as estruturas da representação social (ABRIC, 1998).

## **Resultados: análise das representações sociais acerca das engenheiras em cursos tipicamente masculinos**

No primeiro quadrante à esquerda da Tabela 1, encontram-se os elementos que formam a zona do núcleo central. Aqui a palavra evocada em primeiro lugar o maior número de vezes foi “mulher”, seguida de um conjunto de traços estereotípicos atribuídos à mulher engenheira, como por exemplo, “forte”, “determinada”, “competente”, “profissional”. Esses traços compartilham a característica de serem relacionados à “ação” que, de acordo com Glick e Fiske (1996) e Camino (2011) também são características de instrumentalidade, que é socialmente atribuída aos homens.



**Tabela 1:** Análise Prototípica nos cursos tipicamente masculinos para a palavra “Engenheira”

Frequência	Ordem Média de Evocação	
	<= 2,72	> 2,72
F > = 6,32	37. Mulher 1,3	17. I Inteligente 3,8
	11. Forte 2,1	10. Trabalho 2,9
	9. Determinada 2,7	10. Dedicada 3,7
	8. Competente 2,2	9. Capacidade 3,0
	8. Profissional 1,8	8. Estudiosa 2,8
F < 6,32	6. Poucas 2,0	6. Empoderamento 3,5
	4. Eu 2,0	6. Lutador 4,2
	4. Profissão 2,0	5. Estudo 3,0
	4. Trabalhadora 2,0	4. Minoria 3,0
	3. Guerreira 2,3	4. Feminismo 3,8
	3. Mercado de trabalho 1,7	4. Sabedoria 3,8
	3. Salário 2,7	4. Preconceitos 3,2
	3. Normal 2,3	4. Igualdade 3,8
	3. Responsável 2,3	4. Superação 3,0
		4. Bonita 3,2
		4. Poder 3,0
		4. Futuro 3,0
		4. Estudante 3,2
		4. Organizada 3,5
	4. Desafio 4,0	

As evocações formadoras do núcleo central das representações são responsáveis pela estruturação e direcionamento do conteúdo representacional, sendo mais frequentes e mais prontamente evocados e estáveis. Se formos analisar esses elementos tendo em mente a dimensão profissional, eles parecem indicar que, para que as engenheiras sejam percebidas como “engenheiras” é necessário que demonstrem possuir força, dedicação, competência etc.

Dito de outra forma, para serem “engenheiras”, é necessário que as mulheres abdicuem dos seus atributos de feminilidade haja vista que os traços prevalentes nos resultados são aqueles que indicam alta competência, que, no modelo do conteúdo estereotípico teorizado por Fiske et al. (2002) são atribuídos a grupos de alto *status* e baixa sociabilidade, como o grupo dos homens. Assim, os dados parecem apontar que o universo representacional das “engenheiras” é composto totalmente por atributos masculinos, não possuindo nenhum indício de atributos socialmente construídos sobre as mulheres, como por exemplo, compreensível, sociável, amável etc.



No segundo quadrante, ou primeira periferia, se encontram as evocações que tiveram uma frequência considerável ( $F > 8$ ), porém tiveram uma ordem média de evocação, não sendo tão prontamente evocadas. No entanto, apesar de não serem constitutivas do núcleo central, são relevantes, pois são complementares a ele e orientam as práticas sociais (ABRIC, 1998; SÁ, 1996). Nesse quadrante, aparecem evocações como “inteligente”, “dedicada”, “capacidade” e “estudiosa”, que se referem à competência da mulher enquanto profissional. Mais uma vez, destacam-se atributos que caracterizam grupos de alto *status*, como por exemplo, o dos homens. Aqui aparece a palavra “dedicada” que, a princípio, poderia ser caracterizada como um atributo feminino, mas seu sentido junto às outras palavras presentes nesse quadrante parece ser sinônimo de “determinação”, que é mais frequentemente atribuída aos grupos de alto *status* na hierarquia social (FISKE ET AL., 2002).

O terceiro quadrante, denominado de zona de contraste (ABRIC, 1998), representa os elementos mais periféricos da representação e que são adaptados ao contexto imediato, experiências individuais e diferenças grupais. Aqui aparecem evocações como “eu”, no caso das participantes mulheres que se encaixavam na categoria da representação investigada (futuras engenheiras); “poucas” indicando a baixa representatividade de mulheres nessas profissões; “trabalhadora” e “guerreira”, termos que mais uma vez denotam que para uma mulher ser engenheira necessita de um esforço relativamente grande. A evocação “salário” chama a atenção para as disparidades salariais existentes no mercado de trabalho, sobretudo em profissões de liderança, onde os salários das mulheres são inferiores aos dos homens (ver IBGE, 2018).

Já no quarto quadrante, denominado de segunda periferia (ABRIC, 1998), as evocações que mais chamam atenção são aquelas que mostram a importância do “empoderamento” feminino e de movimentos como o “feminismo”, que têm por objetivo lutar pela igualdade entre os gêneros nas diversas esferas da sociedade. Em seguida estão as evocações “igualdade”, “minorias”, “preconceitos”, “superação”, “futuro”, “desafio”, que, em conjunto, corroboram à importância do engajamento político e social para o alcance da igualdade.



## Análise das representações acerca dos enfermeiros nos cursos tipicamente femininos

Na Tabela 2 podemos observar que a palavra evocada em primeiro lugar o maior número de vezes foi “homem”. Ou seja, como aconteceu na situação anterior, diante de um estímulo contranormativo, a primeira palavra que veio à mente dos participantes foi justamente o elemento central dessa contranormatividade: “homem” em uma profissão feminina e “mulher” em uma masculina.

No entanto, as demais palavras formadoras do núcleo central, diferentemente da situação anterior, são apenas substantivos característicos do universo hospitalar e profissional, como “jaleco”, “profissional”, “profissão”. Nenhum adjetivo capaz de qualificar o enfermeiro foi evocado. Esses resultados parecem apontar que “um enfermeiro” é algo tão inusitado que nenhum traço estereotípico a ele é atribuído.

**Tabela 2:** Análise Prototípica nos cursos tipicamente femininos para a palavra “Enfermeiro”.

Frequência	Ordem Média de Evocação					
	<= 2,9		> 2,9			
> = 9,07	36.	Homem	1,8	40.	Cuidado	3,0
	21.	Jaleco	2,0	33.	Hospital	3,0
	16.	Profissional	1,8	18.	Branco	3,3
	12.	Profissão	1,7	18.	Injeção	3,6
				15.	Saúde	3,5
< 9,07				11.	Ajuda	3,7
	6.	Pessoa	2,0	9.	Mulher	3,5
	4.	Auxílio	2,0	8.	Amor	4,2
	4.	Responsabilidade	2,0	8.	Maca	3,0
	4.	Amigo	2,0	7.	Médico	3,0
	3.	Dedicação	2,3	7.	Atenção	3,8
	3.	Enfermagem	1,7	7.	Paciente	3,8
	3.	Roupa	2,7	6.	Remédio	3,2
	3.	Estudante	2,3	6.	Paciência	3,8
	3.	Uniforme	2,3	5.	Trabalho	3,0
				5.	Sangue	3,2
				4.	Agulha	3,0
				4.	Forte	3,0
				4.	Sono	3,2

No segundo quadrante, ou primeira periferia, os elementos em sua maioria, mais uma vez fazem referência ao ambiente hospitalar, como



“hospital”, “branco”, “injeção”. Algumas características atribuídas às atitudes do profissional, entre as quais estão “cuidado” e “ajuda” apareceram e chamam a atenção porque mesmo sendo poucos, esses atributos são mais característicos dos grupos de baixo status (Ver FISKE ET AL., 2002).

Os quadrantes referentes à segunda periferia e à zona de contraste refletem a experiência individual, nesta área estão presentes algumas evocações positivas como “amigo”, “responsabilidade” e “carinho”. A evocação “mulher” também reflete a forte tipificação feminina dessa área profissional. Além disso, aparecem novamente diversas evocações que aludem ao ambiente hospitalar.

Como foi possível perceber, a representação social de enfermeiros possui poucos elementos e muitos destes não se referem a atributos ou adjetivos que caracterizam esses profissionais, sugerindo muito mais uma representação do ambiente hospitalar do que do profissional que atua neste ambiente. Talvez a baixa representatividade de homens neste ambiente faça com que as pessoas não estejam familiarizadas com enfermeiros e, como consequências não constroem uma representação social acerca deles.

Contudo, este estudo aponta que as representações sociais de universitários acerca de profissionais contranormativos revelam conteúdos estereotípicos de gênero e a forte influência do contexto (áreas profissionais tipicamente masculinas ou femininas) em sua construção. No entanto, aqui os estereótipos foram investigados de uma maneira indireta. Assim, o Estudo 2 objetivou investigar, por meio do modelo do conteúdo estereotípico de Fiske et al. (2002), os estereótipos de sociabilidade e competência atribuídos a professores e professoras em cursos tipicamente masculinos e femininos. Ou seja, em profissionais contranormativos com os quais os participantes interagem.

## **Estudo 2: Atribuição estereotípica de sociabilidade e competência a docentes masculinos e femininos**

Este estudo parte do princípio, discutido anteriormente, a respeito da natureza social dos estereótipos. O problema aqui investigado refere-se à influência das pertencas sociais no processo de estereotipização



de profissionais inseridos em contextos contranormativos. Assim, o objetivo deste estudo foi analisar a influência do sexo do discente (masculino ou feminino) e do tipo do seu curso (“masculino” ou “feminino”) na atribuição dos estereótipos de sociabilidade e competência a professores e professoras.

## Método

Participaram deste estudo 305 estudantes universitários, com idades variando de 18 a 60 anos ( $M = 23,7$ ;  $DP = 6,64$ ), sendo que, destes, 59,3% eram do sexo feminino e 40,7% eram do sexo masculino. A amostra foi não probabilística por conveniência e também foi selecionada tomando por base a categorização dos cursos realizada por Viana (2016). Os critérios de inclusão foram ser estudante universitário de instituição pública, aceitar participar do estudo assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O instrumento utilizado era formado pela escala de Fiske et al. (2002), que avalia duas dimensões estereotípicas: competência e sociabilidade (calorosidade). Os participantes eram solicitados que pensassem em um dos seus professores e em uma de suas professoras. Em seguida, pedia-se que indicassem, em uma escala de sete pontos, em que medida consideravam que ele apresentava cada um dos traços listados na escala de Fiske et al. (2002). Em seguida, o participante respondia as mesmas questões tendo a professora como referência. O instrumento era respondido individualmente em aplicação coletiva.

Foram realizados testes *t* por meio do *Software* SPSS versão 18, utilizando como variáveis dependentes os estereótipos de sociabilidade e competência da professora e do professor e, como variáveis independentes o sexo do participante e o tipo de curso.

As pontuações para os itens de cada escala (estereótipos do professor e estereótipos da professora) foram submetidas a uma análise fatorial exploratória para confirmar a estrutura fatorial de dois fatores de acordo com a escala original (FISKE ET AL., 2002). Foi utilizado o método de extração dos eixos principais, com rotação *varimax*. Em conjunto, os resultados confirmam a estrutura bifatorial da escala de estereótipos nas duas situações, sendo assim pertinente usá-la tanto para professores quanto professoras. Dessa forma, foram criadas quatro novas variáveis



intituladas: “estereótipos de competência da professora” (*alfa de Cronbach* = 0,96); estereótipos de sociabilidade da professora” (*alfa de Cronbach* = 0,92); “estereótipos de competência do professor” (*alfa de Cronbach* = 0,91) e “estereótipos de sociabilidade do professor” (*alfa de Cronbach* = 0,94). Essas quatro variáveis foram utilizadas como variáveis dependentes nas análises subsequentes.

## Resultados

Na Tabela 3 estão listados os resultados do teste *t* e os índices de significância estatística, considerando o sexo do participante como a variável independente.

**Tabela 3:** Variáveis dependentes, estatísticas *t*, graus de liberdade e a significância do teste comparando pelo sexo do participante.

Variáveis dependentes	<i>t</i>	<i>DF</i>	<i>P</i>
Estereótipo de Sociabilidade da professora	<b>-3.947</b>	<b>303</b>	<b><i>p</i> = 0,001</b>
Estereótipo de Competência da professora	<b>-3.056</b>	<b>303</b>	<b><i>p</i> = 0,002</b>
Estereótipo de Sociabilidade do professor	-1.638	296	ns
Estereótipo de Competência do professor	.419	296	ns

Os resultados revelam que houve influência estatisticamente significativa do sexo do participante apenas nos estereótipos de sociabilidade e competência da professora.

A Tabela 4 mostra a direção dessas diferenças. Dessa forma, verifica-se que as alunas percebem suas professoras como sendo mais sociáveis e competentes do que os alunos. No entanto, no que se refere aos estereótipos dos professores, não existem diferenças significativas, embora podemos também observar que todas as médias estão acima do ponto médio da escala (>4). Chama a atenção que, em uma escala de sete pontos, nos dois tipos de estereótipos atribuídos aos professores, as médias estão acima de 6, independente do sexo do participante, apontando para um alto consenso desses conteúdos estereotípicos.



**Tabela 4:** Médias e desvios padrão (entre parêntesis) de acordo com o sexo do participante nas escalas de sociabilidade e competência.

	Sexo do Participante	N	Média	DP
Estereótipo de sociabilidade da professora	Masculino	124	<b>5,40*</b>	1,40
	Feminino	181	<b>6,01*</b>	1,28
Estereótipo de competência da professora	Masculino	124	<b>5,89*</b>	1,36
	Feminino	181	<b>6,35*</b>	1,25
Estereótipo de sociabilidade do professor	Masculino	124	5,29	1,49
	Feminino	174	5,60	1,64
Estereótipo de competência do professor	Masculino	124	6,25	1,03
	Feminino	174	6,20	1,08

*Nota.* As médias com asteriscos (\*) são estatisticamente diferentes com  $p < 0,05$

Também foram realizados outros testes  $t$  utilizando como variável independente o tipo de curso. Os resultados do teste encontram-se nas Tabelas 5 e 6.

**Tabela 5:** Variáveis dependentes, estatísticas  $t$ , graus de liberdade e a significância do teste comparando pelo tipo de curso.

Variáveis dependentes	$t$	$Df$	$P$
Estereótipo de Sociabilidade da professora	<b>-3.650</b>	<b>303</b>	<b><math>p = 0,001</math></b>
Estereótipo de Competência da professora	<b>-2.655</b>	<b>303</b>	<b><math>p = 0,008</math></b>
Estereótipo de Sociabilidade do professor	-1.154	296	ns
Estereótipo de Competência do professor	<b>2.666</b>	<b>296</b>	<b><math>p = 0,008</math></b>

Os resultados mostram que o tipo de curso exerce influência estatisticamente significativa nos estereótipos de sociabilidade e competência da professora (Tabela 5). No entanto, essa influência significativa apenas sobre os estereótipos de competência do professor. Na Tabela 6, pode-se observar que as professoras são vistas como mais sociáveis e mais competentes em cursos considerados femininos do que em cursos masculinos. Com relação aos estereótipos de competência do professor, os resultados revelam que eles são percebidos como mais competentes em cursos masculinos do que em cursos femininos. Chama a atenção o fato que nos estereótipos de sociabilidade, nos dois tipos de curso, o professor foi percebido como “sociável”, haja vista que as médias estão acima do ponto médio da escala (4).





**Tabela 6:** Médias e desvios padrão (entre parênteses) dos participantes dos cursos masculinos e femininos na escala de sociabilidade e competência.

	Sexo do Participante	N	Média	DP
<b>Estereótipo de sociabilidade da professora</b>	Masculino	155	<b>5,49*</b>	1,39
	Feminino	150	<b>6,04*</b>	1,27
<b>Estereótipo de competência da professora</b>	Masculino	155	<b>5,97*</b>	1,33
	Feminino	150	<b>6,37*</b>	1,27
<b>Estereótipo de sociabilidade do professor</b>	Masculino	155	5,37	1,47
	Feminino	143	5,58	1,70
<b>Estereótipo de competência do professor</b>	Masculino	155	<b>6,38*</b>	0,83
	Feminino	143	<b>6,06*</b>	1,24

*Nota.* As médias com asteriscos (\*) são estatisticamente diferentes com  $p < 0,05$

Notadamente, os resultados deste estudo apontam que as concepções socialmente compartilhadas do que deve ser um papel profissional exercido por homens ou por mulheres são fortemente disseminadas na sociedade (BRUSCHINI, 1979; 1983) e que elas influenciam, de diferentes maneiras, na atribuição de estereótipos a professores e professoras.

Os resultados aqui encontrados também demonstram que a avaliação de membros de grupos minoritários - neste estudo de professoras -, é mais fortemente influenciada por fatores que estão mais no nível macrossocial (contexto profissional e sexo do participante) do que o seu desempenho profissional propriamente dito. Já a avaliação de membros de grupos majoritários - neste caso, os professores -, é mais consensual, sofrendo bem menos interferência desses fatores macrossociais como se fossem mais universais.

Em nosso entendimento, esses resultados corroboram para que, numa primeira instância, os processos envolvidos na construção dos estereótipos apresentam-se fortemente enraizados nas relações intergrupais que são construídas historicamente (TAJFEL, 1981; 1982). Por outro lado, eles também demonstram que, em certa medida, como a figura masculina tem sido historicamente tratada como superior em aspectos de competência para o trabalho, as suas características de sociabilidade ficam em segundo plano no julgamento dos discentes, o que foi revelado pela ausência de diferença estatisticamente significativa nas duas condições do teste t.



Enquanto que as mulheres, por buscarem a equidade no tratamento profissional, necessitam mais dessa autoafirmação, revelando com base nos resultados deste estudo, que são elas próprias quem mais valorizam seus traços de sociabilidade (que é o que a sociedade espera delas) e de competência.

O que ficou em evidência até o momento é que embora as mulheres engenheiras tenham sido percebidas com vários atributos de competência no Estudo 1, quando comparamos professoras e professores de cursos tipicamente masculinos (Ex.: cursos de engenharias) no Estudo 2, as professoras foram percebidas como menos competentes neste ambiente, porém são vistas como mais competentes quando lecionam em cursos tipicamente femininos.

Esses resultados nos instigaram a investigar quais os desafios que uma mulher ou um homem encontram quando extrapolam a norma social da divisão sexual do trabalho e as expectativas estereotípicas ligadas a essa divisão. Tendo isto em foco, realizou-se o terceiro estudo para investigar tais desafios.

### **Estudo 3: Desafios profissionais dos homens e mulheres em profissões contranormativas**

Diante dos resultados encontrados nos Estudos 1 e 2, que indicam que os estereótipos construídos sobre as profissões geram maneiras diferentes de compreender homens e mulheres enquanto profissionais, sobretudo no que se refere à competência ou adequação deles ao mundo do trabalho. Dito de outra forma, as expectativas subjacentes aos estereótipos de gênero fazem com que percebamos homens e mulheres mais ou menos competentes a depender do contexto profissional em que estão inseridos e, além disso, os estereótipos de gênero também agem para manter o *status quo*, deliberando em quais profissões homens e mulheres devem estar para desempenharem suas aptidões “naturais” da melhor maneira.

O objetivo do Estudo 3 foi investigar a percepção dos desafios enfrentados por homens e mulheres que atuam em profissões contranormativas (homens em profissões “femininas” e mulheres em profissões “masculinas”).



## Método

Participaram deste estudo 94 estudantes universitários de cursos tipicamente masculinos (neste contexto 79,8% era do sexo masculino) e 94 eram de cursos tipicamente femininos (67,4% era do sexo feminino). As idades dos participantes variaram de 17 a 61 anos (M = 23 anos e DP = 6,79).

O instrumento era composto por uma pergunta aberta acerca dos desafios encontrados por um profissional contranormativo e por perguntas sobre os dados sociodemográficos dos participantes. Nos cursos percebidos como masculinos, os participantes responderam à pergunta acerca dos desafios encontrados “por mulheres” em profissões tipicamente masculinas. Já nos cursos percebidos como femininos, os participantes responderam à pergunta acerca dos desafios encontrados “por homens” em profissões consideradas femininas. Os instrumentos foram aplicados coletivamente e respondidos individualmente.

Para a análise das perguntas abertas foi utilizado o Software Iramuteq (Interface de R *pour lés Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*) desenvolvido por Pierre Ratinaud (2009), que permite a utilização de diferentes recursos técnicos de análise léxica. Na análise léxica, o *software* identifica os Segmentos de Textos, realiza a pesquisa do vocabulário e reduz as palavras com base em suas raízes, criando formas reduzidas e complementares.

## Resultados - Análises das respostas dos participantes dos cursos tipicamente masculinos

Com relação aos desafios encontrados pelas mulheres em profissões tipicamente masculinas, a análise léxica apresentou um total de 2036 palavras diferentes evocadas com 660 formas distintas. Obteve-se um número de textos igual a 92, separados por 94 Segmentos de Texto. A classificação hierárquica descendente (CHD) dividiu o *corpus* de análise em seis classes distintas (Figura 1). A Classe 1, equivalente a 15,6% de Segmentos de texto; a Classe 2, equivalente a 14,1%; a Classe 3 com 21,9%; a Classe 4 com 15,6%; a Classe 5, equivalente a 15,6% de Segmentos de Texto; e a Classe 6 com 17,2%. As classes serão descritas seguindo a ordem



apresentada na Classificação Hierárquica Descendente (CHD) e foram nomeadas de acordo com a interpretação dos Segmentos de Texto.

**Figura 1:** Classificação hierárquica descendente sobre os desafios enfrentados por mulheres em profissões tipicamente masculinas.

Quais os desafios que mulheres enfrentam em profissões tipicamente masculinas?

Classe 5 Discriminação salarial e incapacidade		Classe 2 Machismo e discriminação		Classe 6 Barreiras sociais		Classe 1 Competição no mercado		Classe 4 Descrença na competência		Classe 3 Desrespeito	
15,60%		14,10%		17,20%		15,60%		15,60%		21,90%	
Palavra	$\chi^2$	Palavra	$\chi^2$	Palavra	$\chi^2$	Palavra	$\chi^2$	Palavra	$\chi^2$	Palavra	$\chi^2$
Salário	23	Sofrer	26,3	Acreditar	11	Dificul- dade	24,4	Capacidade	29,2	Respeito	14,6
Menor	18,6	Profissi- onal	15,1	Achar	11	Relação	23	Fato	23	Falta	10,7
Área	17	Machis- mo	13,1	Socieda- de	9	Muito	13	Competên- cia	11,4	Enfrentar	10,1
Determi- nado	6,2	Precon- ceito	11,6	Desafio	7,3	Mercado	8,2	Mercado	8,2	Vez	8,8
Função	6,2			Maior	7	Meio	6,2	Vir	6,2	Conseguir	7,8
Mesmo	5,3			Sexo	6,9	Tudo	6,2	Conheci- mento	6,2	Ambiente	7
				Machista	5,4			Existir	5,9	Desafio	6,5
				Igual	5,4						

Todos os discursos que formaram essas seis classes comungaram da ideia de que as mulheres enfrentam muitos desafios quando se inserem em contextos profissionais considerados masculinos. Dessa maneira, a divisão da CHD se deu por concepções diferentes em relação aos desafios mais característicos de cada classe. Os discursos giram em torno da noção de que as mulheres sofrem com menores salários por serem consideradas intelectualmente inferiores aos homens, além do assédio moral e físico decorrentes de machismo (Classes 5 e 2).

Também demonstram a dificuldade de serem aceitas nessas profissões e, como consequência, sofrem tanto para conseguirem emprego quanto para mantê-lo, por serem consideradas frágeis para o desempenho de muitas tarefas; bem como, ainda traz a ideia de que a mulher tem dificuldade para se destacar nesse meio de maioria masculina e para adquirir respeito e tratamento igualitário (Classes 1 e 4). Por fim, os discursos também trouxeram relatos sobre a descrença na capacidade das mulheres, assédio no ambiente de trabalho e luta para provar a



competência, além de discursos que mulheres não são respeitadas em decorrência dos homens não admitirem terem mulheres como chefes (Classes 4 e 3).

A Classe 5, intitulada “Discriminação salarial e incapacidade”, faz referência ao forte preconceito em relação ao nível de conhecimento das mulheres e os baixos salários recebidos por elas muitas vezes sendo justificados por uma crença de que há determinadas funções que só os homens têm capacidade para desempenhar, como carregar peso, fazer esforço, entre outras. Exemplos de discursos dessa Classe: “Preconceito quanto ao nível de conhecimento, salários diferenciados, consideradas incapazes”; “As mulheres enfrentam preconceito por estarem atuando numa área em que a sociedade julga não ser delas. Além disso, o salário delas é menor quando comparado aos dos homens para fazer o mesmo trabalho” e “Salários menores abaixo dos homens em determinadas empresas sempre há essa preferência porque eles veem que as mulheres não podem fazer esforço não podem carregar peso esse tipo de afirmação”.

Os discursos da Classe 2, denominada “Machismo e Discriminação”, fazem referência ao fato de que o machismo limita as mulheres a cargos de baixo nível e provocam estranhamento nas pessoas quando elas escolhem seguir profissões típicas masculinas. No entanto, nesse contexto, as mulheres sofrem assédio e são percebidas como incapazes de manter autoridade e ordem. Discursos característicos dessa Classe são: “Discriminação sendo escanteadas se limitando a cargos de baixo nível e sempre sofrendo abusos principalmente verbais por homens que acham tal ato normal”; “Principalmente o preconceito, pois muitas pessoas estranham a escolha profissional, mas também existe a opressão machista sofrida por elas”; e “os desafios são gigantescos o machismo está na raiz da nossa sociedade e a mudança é um processo muito lento mesmo uma mulher sendo uma excelente profissional ela sofrerá preconceito por ser mulher incapaz não ter pulso forte e nem autoridade respeitada por outros”.

A classe 6, nomeada “Barreiras sociais”, reuniu discursos que colocam como desafios para as mulheres o esforço para explicar suas escolhas profissionais e mostrar inteligência em uma sociedade que prega que homens são melhores. O fato de ter que combater o estereótipo que compreende as mulheres como sexo frágil também faz com que elas



tenham dificuldade para conseguir e manter um emprego no meio onde os homens são maioria, sobretudo porque muitas das vezes não são dadas tarefas mais “difíceis” para as mulheres e isso só mantém a crença de inferioridade feminina.

Alguns discursos que caracterizam essa Classe são: “elas enfrentam preconceito de uma sociedade machista sempre achando que os homens são melhores”; “enfrentam o preconceito de grande parte da sociedade e há muito tempo foi acostumada a achar que o homem é superior infelizmente isso ainda persiste até hoje”; e “acho que o maior desafio é conviver no meio que possui homens em maioria acredito também que mulheres não recebam tarefas mais críticas em um projeto puramente por preconceito”.

A Classe 1, intitulada “Competição no mercado”, faz referência aos desafios encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho devido este ser mais favorável aos homens e terem eles como maioria nas profissões. Além disso, essa Classe reflete que às mulheres são impostos limites de ingresso em algumas profissões, fazendo-as sofrer pelos padrões socialmente impostos e pela dificuldade em se destacarem no meio acadêmico e profissional, por não conseguirem respeito nesses contextos de predominância masculina. Discursos que exemplificam essa Classe são: “Não há profissões mais apropriadas para os homens, e sim profissões que eles são maioria... o mercado é bem mais duro com as mulheres tudo para elas é bem mais complicado”; “A sociedade tem a cultura da coisa de mulher e nela só inserem profissões limitadas à relação humana desse modo para uma mulher sair da caixa que lhe é imposta sofre muito”; e “enfrentam grandes barreiras sociais como preconceito e dificuldade no mercado de trabalho”.

A Classe 4, denominada “Descrença na competência”, reúne discursos de participantes que relataram como dificuldade o questionamento da competência feminina, já que a competência é algo relacionado aos homens. A ideia de que as mulheres aparentam ter menos conhecimento gera desconfiança na contratação e por isso, as mulheres acabam tendo menos oportunidades e precisam a todo custo provar sua competência e mérito. Exemplos dessa Classe: “O fato de a sociedade ainda ter em mente que os homens têm mais competência do que as mulheres para o trabalho não doméstico acaba por diminuir o mérito delas.”; “muitas



vezes é considerada a falta de capacidade que pode desmotivar a mulher”; e “elas muitas vezes tem que provar sua competência já presenciei situações complicadas com uma amiga”.

Finalmente a Classe 3, que foi a mais representativa, denominada de “Desrespeito”, fez referência a aspectos relacionados à busca incessante por respeito, já que as mulheres enfrentam desafios ao serem assediadas no contexto predominantemente masculino, precisam se esforçar muito mais para desempenharem as mesmas atividades e, mesmo assim são penalizadas com menores salários e são percebidas como mais masculinas do que as demais mulheres. Além disso, sofrem pela falta de incentivo para o ingresso em áreas da ciência e da tecnologia e precisam dispensar um esforço muito grande para conseguir manter a ordem em seus espaços de trabalho, já que homens não admitem ser comandados por mulheres. Exemplos de discursos característicos dessa Classe são: “na minha perspectiva os desafios mais notáveis são a falta de incentivo e apoio para o ingresso nessas profissões e também a falta de respeito de alguns colegas especialmente os mais velhos têm uma mulher então necessita de mais esforço que um homem para ter seu mérito reconhecido por todos em ambientes ditos para homens”; “por ter mais homem no ambiente vejo mulheres inclusive eu sendo assediadas constantemente imagino ser também mais difícil conseguir emprego e projetos tendo a mulher que se esforçar mais para os mesmos resultados”; e “conseguirem o devido respeito”.

## Resultados: Análises das respostas dos participantes dos cursos tipicamente femininos

Figura 2: CHD dos discursos sobre os desafios enfrentados por homens em profissões tipicamente femininas.

Quais os desafios que homens enfrentam em profissões tipicamente femininas?

Classe 3 Negar desafios		Classe 1 Negação da diferença e rejeição da categorização		Classe 5 Enfrentar estereótipos		Classe 2 Barreiras sociais		Classe 4 Incapacidade emocional	
16,10%		14,50%		21,00%		25,80%		22,60%	
Palavra	$\chi^2$	Palavra	$\chi^2$	Palavra	$\chi^2$	Palavra	$\chi^2$	Palavra	$\chi^2$
Desafio	41,2	Sexo	32	Enfrentar	20	Sociedade	10,4	Softer	9,5
Vez	16,4	Dever	18,8	Curso	16,2	Preconceito	4,8	Profissão	6
Algo	16,4	Existir	9,1	Habilidade	12	Machista	2,7	Muito	5,4
Acreditar	9,8	Profissão	6,4	Sexualidade	11,4				
		Homem	6,1						

Fonte: Figura elaborada pelos autores. Dados da pesquisa.



No que se referem aos desafios encontrados pelos homens em profissões tipicamente femininas, a análise léxica apresentou um total de 1829 palavras diferentes evocadas com 611 formas distintas. Obteve-se um número de textos igual a 91, separados por 91 Segmentos de Texto. A classificação hierárquica descendente (CHD) dividiu o *corpus* de análise em cinco classes distintas (Figura 2). A Classe 1, equivalente a 14,5% de Segmentos de texto; a Classe 2, equivalente a 25,8%; a Classe 3 com 16,1%; a Classe 4 com 22,6%; e a Classe 5, equivalente a 21% de Segmentos de Texto. As classes serão descritas seguindo a ordem apresentada na Classificação Hierárquica Descendente (CHD) e foram nomeadas de acordo com a interpretação dos Segmentos de Texto.

Os discursos dos participantes acerca dos desafios encontrados por homens em profissões socialmente percebidas como femininas se concentram em duas ideias principais: de um lado se encontram aqueles que acreditam não haver desafios para os homens nessas áreas, acreditando que mesmo existindo tabus e estereótipos de que homens enfermeiros são mais femininos, afetivos e menos viris do que os demais, eles são tão capazes e aceitos como as mulheres enfermeiras (Classes 1 e 3). Por outro lado, encontram-se participantes com discursos de que há desafios e esses são em grande medida decorrentes do preconceito oriundo do machismo, que coloca barreiras sociais para os homens, fazendo com que eles sejam percebidos com desconfiança em relação à capacidade emocional que essa profissão requer, terem sua masculinidade questionada, percebidos como homossexuais, frágeis, sensíveis e, como decorrência, muitos homens acabam desistindo do curso devido às pressões sofridas (Classes 5, 2 e 4).

Na Classe 3, intitulada “Negar desafios” os discursos fazem referência ao fato de que os homens não encontram desafios diferentes dos encontrados pelas mulheres. Destacam que os homens podem vir a sofrer preconceito, mas apenas quando as pessoas vinculam sua imagem a atributos femininos, pois de acordo com os discursos dessa Classe, a mulher e tudo o que é “feminino” é percebido como inferior. No entanto, apesar do tabu que envolve a ideologia machista, os homens têm privilégios até quando atuam em profissões percebidas como sendo típicas de mulheres. Exemplos de discursos dessa classe são: “Pessoalmente não acredito de fato que haja um desafio. Acredito que há sim, um certo preconceito, mas que





não seja algo que afete diretamente o homem, pois os cursos considerados femininos são bem mais receptivos com os homens do que os considerados masculinos são com as mulheres”; “Não acho que há muitos desafios uma vez que os homens são bem aceitos e acabam por ter mais respeito do que as mulheres mesmo quando se inserem em um ambiente que tecnicamente não seria dele” e “Os homens sofrem indiretamente com o machismo já que a figura feminina e tudo que se associa a ela é tratado como inferior, porém não se compara aos desafios que as mulheres sofrem na área de trabalho e muitas vezes os homens são vangloriados por exercerem essas profissões”.

A Classe 1, “Negação da diferença e rejeição da categorização” faz referência à ideia de que não há diferença entre os gêneros em termos de capacidades para exercer determinadas profissões, pois homens conseguem lidar tão bem quanto as mulheres. Os discursos dessa Classe também questionam a divisão tradicional dos papéis de gênero acreditando que isso não deveria existir, pois é a partir dessa ideia que o homem precisa mostrar virilidade quando se insere em uma categoria de gênero ligada à afetividade. Exemplos de discursos dessa Classe são: “não deveria existir profissões que são consideradas apenas para um dos sexos quando um homem escolhe uma profissão assim é julgado e diminuído”; “Primeiramente que não deveria existir ainda essa associação de profissões a mulheres ou a homens qualquer profissão é para qualquer sexo não pode limitar como essa limitação ocorre os homens que fogem das profissões padrões masculinizadas acabam sofrendo preconceito do meio social” e “se mostrar capaz de estar naquela profissão tão apto como as mulheres”.

Os discursos que formam a Classe 5, intitulada “Enfrentar estereótipos”, refletem que o desafio é principalmente ter que enfrentar o preconceito existente sobre a sexualidade tendo que mostrar habilidade ao desempenhar a função. Os participantes fizeram referência ao fato de que muitos homens desistem de seguirem os cursos por pressões estereotípicas relacionadas à sexualidade e também acreditam que um dos desafios é a falta de oportunidade de trabalho após terminarem o curso. Discursos que exemplificam essa classe são: “Não deveria existir preconceito, mas existe e os mesmos enfrentam”; “O desafio enfrentado reside no preconceito relacionado ao questionamento da orientação sexual dos homens” e “Dúvida na sexualidade e preconceito em relação ao curso o que afirma ainda mais o machismo impregnado na sociedade”.



A Classe 2, que é de maior representatividade (25,8% do corpus) e foi intitulada “Barreiras sociais”, reflete que o principal desafio encontrado por homens nessa área é conseguirem ser aceitos pela sociedade, pois de acordo com o pensamento socialmente compartilhado, homens não devem desempenhar esse tipo de atividade e, se o fizerem, serão rejeitados e rotulados como homossexuais, femininos etc; tendo que se esforçar bastante para demonstrarem sua competência. Exemplos de discursos dessa classe: “A aceitação visto que a sociedade não aceita que ele pode desempenhar aquela função”; “Preconceitos sociais devido à sociedade estar acostumada com a predominância feminina em certas áreas profissionais principalmente devido aos pensamentos machistas” e “Preconceito por serem chamados de femininos ou gays”.

Finalmente, na Classe 4, nomeada de “Incapacidade emocional”, os discursos se referem à falta de atributos emocionais para desempenharem bem a profissão. Dessa forma, o desafio se dá na tentativa de vencerem a barreira do preconceito oriunda da sociedade machista, que vincula a masculinidade à área de exatas e por isso os homens têm o desejo de romper esse preconceito exercendo a profissão da melhor forma. Exemplos de discursos dessa classe são: “Que eles não são capacitados sentimentalmente como as mulheres, mas isso é um pensamento que dura até hoje pela questão das mulheres passarem mais confiança que os homens em certas profissões como, professor de primário”; “mesmo sendo o século 21 a sociedade ainda é muito machista homens exercendo profissões consideradas femininas sofrem mais preconceitos dos próprios homens do que das mulheres” e “os homens sofrem o desejo de vencer a barreira do preconceito desmistificando esse pensamento social de que algumas profissões são exclusivas para homens ou mulheres”.

## Considerações Finais

Este artigo objetivou verificar as representações sociais e o conteúdo estereotípico atribuído aos profissionais do sexo masculino e feminino inseridos em contextos contranormativos, bem como analisar a percepção dos desafios enfrentados por pessoas que exercem profissões contranormativas. Para tanto, foram desenvolvidos três estudos que nos ajudaram a responder a esses objetivos com abordagens distintas.



No primeiro estudo foram analisados os conteúdos representacionais evocados para os estímulos “Engenheira” e “Enfermeiro”. O que ficou em evidência nos resultados encontrados é que a representação social sobre as engenheiras revela que essas profissionais são vistas com muitos dos atributos estereotípicos que são historicamente atribuídos e construídos para os homens, tais como: forte, determinada, competente etc. Já com relação às representações sobre os enfermeiros, verificaram-se poucas informações sobre esse profissional, predominando palavras vinculadas ao ambiente hospitalar como jaleco, profissão, cuidado, hospital, branco, injeção, o que nos leva a hipotetizar sobre a possível inexistência de uma representação social acerca de um “enfermeiro”.

No segundo estudo, por meio do Modelo do Conteúdo dos estereótipos de Fiske et al. (2002), verificou-se a influência do sexo do participante e do tipo de curso na atribuição de competência e sociabilidade a docentes universitários. Os resultados mostraram que, de uma maneira geral, essas atribuições sofrem efeito das variáveis investigadas, sendo os professores percebidos como mais competentes pelos alunos quando lecionam em cursos tipicamente masculinos. Já as professoras, são percebidas como mais sociáveis e competentes pelas alunas em cursos tipicamente femininos. Em conjunto, esses resultados indicam que possivelmente homens e mulheres enfrentam grandes desafios quando inseridos em contextos socialmente percebidos como sendo mais “adequados” para o sexo oposto. Pois, são percebidos de forma mais positiva em termos de competência quando inseridos em contextos profissionais coerentes com a divisão social do trabalho.

Por esta razão, o terceiro estudo deste artigo objetivou investigar quais os principais desafios encontrados por homens e mulheres em contextos profissionais contranormativos. Em síntese, os resultados indicam que os principais desafios que os participantes acreditam que as mulheres enfrentam são em relação à desigualdade salarial e ao machismo, pois são vistas como incapazes e inferiores aos homens em profissões tipicamente masculinas. Já no que se refere aos desafios encontrados por homens em profissões tipicamente femininas, em geral, os participantes negaram haver dificuldades ou desafios, sob a crença de que homens e mulheres têm as mesmas capacidades, independente do espaço que ocupam e que não deveria existir essa diferenciação profissional com base no gênero. Porém,



outros participantes afirmaram que os principais desafios são devidos às imposições do machismo, que categoriza os homens dessas profissões como mais femininos, menos viris e homossexuais. Em decorrência disso, esses profissionais em contextos considerados femininos precisam vencer a barreira do preconceito e mostrar que são capazes para desempenhar suas atividades profissionais, porém muitos desistem de seus cursos devido a essas pressões sociais e machistas.

Notadamente, os resultados encontrados nos três estudos aqui apresentados apontam que, apesar das conquistas femininas no que diz respeito à inserção no mercado de trabalho, a divisão social do trabalho ainda norteia a maneira como o desempenho profissional das mulheres é avaliado. Por outro lado, o viés encontrado também afeta a avaliação de homens que desafiam a norma da divisão social do trabalho e se inserem em profissões percebidas como femininas.

Dito de outra forma, os resultados aqui apresentados, além de mostrar as formas pelas quais são percebidos homens e mulheres que se inserem em profissões incongruentes com os papéis tradicionais de gênero, mostram também as consequências que estes profissionais estão sujeitos ao romperem as normas sociais que organizam os papéis de gênero na sociedade.

Além disso, os resultados também apontam que as mulheres continuam enfrentando mais desafios do que os homens e são bem mais penalizadas como, por exemplo, com menores salários, barreiras que as restringem em atividades que envolvem complexidade intelectual e força, assim como enfrentam o assédio dos companheiros de trabalho e o desrespeito quando inseridas em cargos de liderança. Já os homens enfrentam dificuldades em profissões tipicamente femininas quase que exclusivamente pelo fato de serem vinculados a atributos de feminilidade e são penalizados por terem sua masculinidade questionada.

Portanto, não é a competência masculina que é questionada nem sua capacidade intelectual, e sim o fato desses profissionais terem escolhido profissões consideradas de baixo *status*, ameaçando assim a ideologia da superioridade masculina na hierarquia social e a divisão tradicional dos papéis de gênero. Ou seja, os dados só corroboram a ideia de que a mulher é quem sempre está em desvantagem, pois até mesmo os homens quando inseridos em profissões consideradas femininas, só são discriminados



porque são percebidos como mais próximos das características estereotípicas das mulheres e, por isso estão sujeitos a sofrerem com os estigmas que já são socialmente ligados a esse grupo.

No entanto, apesar da relevância dos nossos resultados, os estudos aqui apresentados deixaram uma lacuna importante: ouvir os próprios profissionais inseridos em contextos profissionais contranormativos e investigar quais as consequências biopsicossociais das escolhas profissionais por eles feitas.

## Referências

ABRIC, J-C. A abordagem estrutural das representações sociais. In: MOREIRA, A. S.; OLIVEIRA, D. C. (Orgs.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. Goiânia: AB Editora, 1998.

ALLPORT, G. W. **The nature of prejudice**. Reading: Addison-Wesley, 1954.

ALVARO, J. L.; GARRIDO, A. **Psicología Social: Perspectivas psicológicas e sociológicas**. São Paulo: McGraw-Hill, 2007.

BROWN, R. **Group process**. Oxford: Blackwell, 2000.

BRUSCHINI, C. **Sexualização das ocupações: o caso brasileiro**. Cadernos de Pesquisa, Fundação Carlos Chagas, 28, 5-20, 1979.

\_\_\_\_\_. **A família, a estrutura social e as formas de participação na produção social**. Cadernos CERU, São Paulo, 18, 147-86, 1983.

DOISE, W.; CLÉMENCE, A; LORENZI-CIOLDI, F. **The quantitative analysis of social representations**. Hempel Hempstead: Harvester Wheatsheaf, 1993.

FISKE, S. T. Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert; S. T. Fiske; G. Lindzey (Eds.), **The handbook of social psychology psychology** (4ª Ed., Vol. 2, pp. 357-411). Boston: McGraw-Hill, 1998.

FISKE, S.T.; CUDDY, A. J. C.; GLICK, P.; XU, J. A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 82, n.6, p.878-902, 2002.



FORMIGA, N. S; CAMINO, L. A Dimensão do Inventário de Papéis Sexuais (BSRI): A masculinidade e feminilidade em universitários. **Estudos de Psicologia**, 18, (2), p, 41-49, 2001.

GENDER PAY GAP COST GLOBAL ECONOMY \$160tn WORLD BANK STUDY. **The Guardian**. Manchester, 31, maio de 2018. Global development. Disponível em: [\[https://www.theguardian.com/global-development/2018/may/31/gender-pay-gap-costs-global-economy-160tn-world-bank-study\]](https://www.theguardian.com/global-development/2018/may/31/gender-pay-gap-costs-global-economy-160tn-world-bank-study) Acesso em: 31. mai. 2018.

GLICK, P.; FISKE, S. T. The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile from benevolent sexism. **Journal of Personality and Social Psychology**, 70, p. 491-512, 1996.

GONZALES-CASTRO, J. L.; UBILLOS, S. Estereótipo de la Inmigración en españa: influencia de los agentes de socialización de masas In Elza Maria Techio; Marcus Eugênio Oliveira Lima (Orgs.). **Cultura e produção das diferenças: Estereótipos e preconceito no Brasil, Espanha e Portugal**. Brasília: TechoPolitik, p. 107-130, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero, indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas – Informações demográficas e econômicas, n 38, p. 1- 13, ISSN 978-85-240-4448-9, 2018. Disponível em [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf) Acesso em 25 mai. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: Uma análise dos resultados do censo demográfico 2010**. Estudos & pesquisas: informação demográfica e socioeconômica, n 33, p. 1-162, ISSN 1516-3296, 2014. Disponível em <https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000019360010112014002831157109.pdf> Acesso em 23 mai. 2018.

JODELET, D. **Folies et représentations sociales**. Paris: PUF, 1989.

JOST, J. T; BANAJI, M. R. The role of stereotyping in system – justification and the production of false consciousness. **British Journal of Social**



**Psychology**, 33, 1 - 27, 1994. Disponível em: [10.1111/j.2044 - 8309.1994.tb01008.x] Acesso em: 24 de set. 2017.

LIPPMANN, Walter. **Public opinion**. Nova York: Free Press, [1922] 1965.

MOSCOVICI, S. **La Psychanalyse, son image et son public**. Paris: PUF, 1961.

OPERÁRIO, D; FISKE, S. Stereotypes: content, structures, processes, and context (pp. 120-141). In: M.B. Brewer & M. Hewstone. (ed.). **Social Cognition**. Oxford: Blackwell, 2004.

PEREIRA, M. E. Cognição social. In: CAMINO, L., TORRES, A. R. R.; LIMA, M. E. O.; PEREIRA, M. E. (Orgs.). **Psicologia Social: temas e teorias**. Brasília: TechnoPolitik, p. 101-169, 2011.

RATINAUD, P. **IRAMUTEQ: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires** [Computer software], (2009). Disponível em <<http://www.iramuteq.org>>. Acesso: 25 mai. 2018.

SÁ, Celso Pereira de. **Núcleo Central das Representações Sociais**. Petrópolis: Vozes, 1996.

SANTOS, T. C. B. Estereótipos femininos fomentados pelos meios de comunicação de massa. Santa Maria. In: **X Encontro Estadual de História. O Brasil no Sul: Cruzando Fronteiras Entre o Regional e o Nacional**. Universidade Federal de Santa Maria – UFSM/AnpuHrs. 2010, Santos, T. C. B. (2010).

TAJFEL, H. **Grupos humanos e categorias sociais** (Vol. 1 e 2). Lisboa: Livros Horizonte, 1981.

\_\_\_\_\_. Comportamento intergrupo e psicologia social da mudança. In: Silva, B. A.; VALA, J.; MONTEIRO, M.; CATARRO, H. (Orgs.). **Mudança social e psicologia social**. Lisboa: Horizonte, p. 13-24, 1980.

\_\_\_\_\_. Social Identity and intergroup relations. Londres/Paris: Cambridge University **Press/Maison des Sciences de L’Homme**, 1982.

TECHIO, E. M. Estereótipos sociais como preditores das relações intergrupais. In: E. M. Thechio; M. E. O. Lima (Eds.) **Cultura e produção das**



**diferenças: estereótipos e preconceitos no Brasil, Espanha e Portugal.** Brasília: Technopolitik, p. 174 – 179, 2011.

VIANA, H. A. **Sexismo na docência universitária: evidências da persistência dos estereótipos de gênero**, 2016, p. 1-93, (Dissertação de Mestrado não publicada) Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

WILLIS, G. B., RODRIGUEZ-BAILÓN, R.; MOYA, M. Los estereotipos y su contenido en España. In Elza Maria Techio; Marcus Eugênio Oliveira Lima (Orgs.). **Cultura e produção das diferenças: Estereótipos e preconceito no Brasil, Espanha e Portugal.** Brasília: TechoPolitik, p. 107-130, 2011.

WONDON, Q.; DE LA BRIERE, B. **The cost of gender inequality: unrealized potential: the high cost of gender inequality in earnings.** Washington, DC: The World Bank, 2018. Disponível em: <<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29865/126579-Public-on-5-30-18-WorldBank-GenderInequality-Brief-v13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso: 31 mai. 2018

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report.** ISBN 92-95044-38-X e ISBN 978-92-95044-38-8, 2014. Disponível em: [http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR\\_CompleteReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf) Acesso: 31 mai. 2018.

Recebido: 06/06/2018

Aceito: 02/07/2018

