

## **RELACIONANDO TRABALHO E GÊNERO: ANÁLISE DE REPERTÓRIOS DISCURSIVOS SOBRE AS PROFISSÕES NA CIDADE DE PARNAÍBA-PI**

*Edna de Brito Amaral (bolsista PIBIC-UFPI), Profª Drª Raquel Pereira Belo (Orientadora, Departamento de Psicologia UFPI-CMRV)*

O trabalho na contemporaneidade encontra-se envolto pelo aporte do que é aceito e reconhecido socialmente, sendo assim, o meio pelo qual o indivíduo ganha reconhecimento e mantém-se pertencente ao grupo sócio-cultural. Assim, o estudo do trabalho expõe pontos relevantes do socialmente construído, motivo este que justifica o investimento das várias disciplinas que se propõem a estudá-lo. Observa-se na literatura que o fenômeno de crescimento do nível de trabalho assalariado no pós-guerra, foi atribuído primeiramente para os homens. Neste período as mulheres passaram por profunda discriminação, ficando a cargo das mesmas majoritariamente o trabalho doméstico, reprodutivo ou o extradoméstico por remuneração (LEONE; BALTAR, 2008). Remetendo o estudo do preconceito na análise da mulher no campo de trabalho tem-se que existem segundo Pereira, Torres, Almeida (2003) diferentes configurações, visto que o preconceito pode ser explicado, entre outras ações, por comportamentos agressivos direcionados para um indivíduo ou grupo específico. Assim, ao estudar o campo do trabalho com enfoque no preconceito é válido citar os repertórios interpretativos que permeiam e são perceptíveis nos discursos dos indivíduos. Belo, Souza e Camino (2010) expõem que mesmo de forma muito velada, negada, ainda existe preconceito para a mulher nas justificativas e representações presente nos discursos emergidos no ambiente de trabalho. Deste modo cita-se o processo de inserção da mulher no meio de trabalho onde se leva em consideração os fatores que a mulher passa nesta conjuntura, em alguns casos permeada por aspectos relativos a profissionalização do trabalho e a determinação de seu trabalho ligada a esfera doméstica: tais pontos podem ser considerados reveladores do que é enfrentado pela mulher nesta realidade. É fato que as relações ligadas ao gênero são perpassadas por aspectos que são determinantes sociais, onde é visível a valorização e desvalorização de atividades específicas no cerne da sociedade, com a precarização sendo determinante para as atividades existentes, chegando a atingir não apenas as mulheres, mas também os homens (ARAÚJO; GODINHO; REIS; ALMEIDA, 2006). Diante da observação desta realidade, elaborou-se o objetivo do presente estudo – averiguar a influência das representações construídas socialmente a respeito das profissões/atividades mais apropriadas para as mulheres e para os homens na estruturação do mercado de trabalho na cidade de Parnaíba-PI. Para isto, buscou-se conhecer como tais representações são elaboradas pelos responsáveis pelo processo de seleção de funcionários nas organizações, buscando-se, além disto, investigar o quanto estas representações podem ser determinantes no momento de escolha dos novos funcionários. O estudo foi realizado em empresas privadas da cidade de Parnaíba, região norte do Piauí, Brasil. As mesmas foram escolhidas por áreas de atuação no mercado, sendo ~~que~~ necessário adequar à amostra a realidade da cidade: estabeleceu-se como critério pesquisar duas organizações de cada área de atuação. A amostra foi composta por 18 participantes de ambos os sexos. Para estruturação da amostra, era necessário que os respondentes fossem responsáveis pelo processo de seleção nas empresas escolhidas e possuísem idade igual ou superior a 18 anos. A média de idade da amostra foi de 36 anos, quanto ao grau de escolaridade 72,2% tinham nível de

escolaridade superior e 27,8% possuíam ensino médio completo. Foi utilizado como instrumento uma entrevista semi-estruturada com as seguintes questões: *Quais os critérios elaborados para os executores dos cargos da empresa que você trabalha?; Descreva as características necessárias aos funcionários para realizarem as atividades da melhor maneira; As características acima citadas têm relação com o gênero? Porquê?; Cite adjetivos que caracterizam homens e mulheres no contexto de trabalho da organização.* Após a escolha das instituições entrou-se em contato com os responsáveis pela seleção de funcionários para aplicar o instrumento e em seguida verificou-se a disponibilidade de participação. No momento da entrevista foi solicitada a gravação das respostas, mas o participante tinha total liberdade de aceitar ou não. Todos os respondentes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para fins de comprovação referentes a padrões éticos (vale pontuar que o presente projeto teve a aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal do Piauí). O tempo médio de duração da entrevista correspondeu a 30 minutos para cada ator social. Os dados coletados a partir da Entrevista estruturada foram categorizados pela Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2004). Os repertórios tendo por base o material coletado, categorizados pela análise de conteúdo temática, resultaram em três grupos: *critérios para admissão, características necessárias para atuação e gênero como critério.* Esta última acabou composta por quatro subcategorias: *características femininas, características masculinas, igualdade entre os gêneros, discurso ambíguo.* De acordo com a categoria *critérios para admissão* ficou perceptível que as representações presentes nos repertórios discursivos encontrados que permeiam critérios básicos a serem considerados para a contratação são: *qualificação, características pessoais, experiência, disponibilidade* como *critério de* contratação dos candidatos aos cargos. Com relação à categoria *características necessárias para atuação*, observou-se o surgimento de características tidas como indispensáveis para os funcionários atuarem nas organizações, visto que, foram citadas as características julgadas pertinentes para um bom funcionário. As falas dos respondentes na maioria das vezes não fizeram referência ao gênero, o que se subentende que qualquer pessoa pode possuir os requisitos pessoais necessários para ser contratado. Tem-se também a categoria *gênero como critério* onde podem ser observadas respostas negativas para diferenciação de gênero. Neste caso, nos repertórios dos pesquisados foi perceptível que para os mesmos, não há diferença por gênero, desde que o funcionário seja *competente e qualificado*. Por outro lado, com relação às afirmativas para divisão, percebeu-se o surgimento de critérios como *força física* para justificar a divisão do trabalho por sexo. Direcionada mais especificamente, para os homens atribui-se o critério *segurança/intimidação*, para as mulheres *fragilidade*, outros quesitos emergidos foram, o *contexto cultural, exigência* ligada ao *cliente* ou mesmo da *instituição*. De acordo ainda com a categoria *gênero como critério*, uma das subcategorias acabou sendo denominada de discurso ambíguo, em função dos respondentes negar a diferença e em seguida afirmar a diferença de gênero, tornando o discurso de difícil compreensão frente ao posicionamento mais objetivo dos entrevistados. Pôde-se perceber, com a categoria *características femininas*, peculiaridades típicas de serem atribuídas para as mulheres, quando as mesmas são consideradas *organizadas, carinhosas*. Este fator também foi observável na categoria *características masculinas* como: *força física/segurança, descompromissado/relapso*, sendo inferidas para demonstrar critérios que diferenciam os homens

das mulheres. Os pesquisados inferiram a existência de *igualdade entre os gêneros*, onde se vê que os conteúdos não remetem a uma segregação da divisão homem-mulher no mercado de trabalho pesquisado. Deste modo os resultados do estudo realizado sugerem que os respondentes procuram posicionar-se de modo criterioso quando interrogados frente aos quesitos necessários para o trabalho levando-se em consideração o gênero, porém notou-se um antagonismo frente a alguns discursos dos respondentes, dando-se em casos de negação e afirmação da diferença bem como preleções justificadoras que podem vir a assinalar a presença do preconceito, este não tão visível. Um outro fator que se mostrou significativo nos discursos dos participantes da pesquisa foi relativo à qualificação, tanto como características da não distinção entre homens e mulheres no campo de trabalho, como um quesito que se percebeu atribuído as características femininas. Em linhas gerais foi observado no presente estudo que, nos repertórios discursivos dos atores sociais da pesquisa, observa-se a imersão de discursos que vêm a caracterizar o preconceito, pois se discerniu pontos como características femininas/masculinas para o trabalho bem como gênero como critério, estes mostrando-se reveladores de modos que diferenciam a atuação segundo o gênero no campo de trabalho pesquisado. Assim sendo fica-se a inferência para a realização de novas pesquisas que venham aprofundar mais o tema na realidade pesquisada, a fim de possibilitar maior abrangência para os resultados do estudo neste contexto específico.

Palavras-chave: Trabalho. Mulher. Repertórios interpretativos.

Este estudo contou com bolsa do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC/UFPI

Referências:

ARAÚJO, Tânia Maria de.; GODINHO, Tiana Mascarenhas.; REIS, Eduardo J. F. B. dos.; ALMEIDA, Maura Maria G. de. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.11, n.4, p. 1117-1129, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2004.

BELO, Raquel Pereira.; SOUZA, Tâmara Ramalho de.; CAMINO, Leoncio. Análise de repertórios discursivos sobre profissões e o sexo: um estudo empírico na cidade de João Pessoa. **Psicologia & sociedade**, v. 22, n.1, p. 23-31, 2010

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista brasileira Est. Pop.**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, 2008.

PEREIRA, Cícero.; TORRES, Ana Raquel Rosas.; ALMEIDA, Saulo Teles. Um Estudo do Preconceito na Perspectiva das Representações Sociais: Análise da Influência de um Discurso Justificador da Discriminação no Preconceito Racial. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.16, n.1, p. 95-107, 2003.