

Segregação ocupacional por gênero e fator de personalidade assistência na área de tecnologia

Alessandra Herranz Gazquez¹, Regiane da Silva Macuch¹

¹Programa de pós graduação em Promoção da Saúde – Universidade Unicesumar (UNICESUMAR) – Av. Guedner, 1610 – 87050-900 – Maringá – PR- Brasil

alessandra@attos.com.br, regiane.macuch@unicesumar.edu.br

Abstract. *The main purpose of this study was to understand if the assistance factor, often associated with the female gender, is part of the personality trait of women who work with information technology. A sample consisting of 752 adult subjects of both genders who responded to the Factorial Personality Inventory (IFP-II) over the course of ten years, showed that both men and women have a similar level of the studied factor, which makes us understand that occupational segregation associated with the female gender is more related to social and cultural influences than to the personality trait.*

Resumo. *O principal objetivo deste estudo focou-se em entender se o fator assistência, frequentemente associado ao gênero feminino, faz parte do traço de personalidade de mulheres que ocupam funções na área de informática. A partir de uma amostra constituída por 752 sujeitos adultos de ambos os gêneros que responderam ao Inventário Fatorial de Personalidade (IFP-II) no decorrer de dez anos, obteve-se como resultados que tanto homens como mulheres apresentam nível semelhante em relação ao fator estudado, o que leva a compreensão que a segregação ocupacional ao gênero feminino sofre mais influências sociais e culturais que pelo traço de personalidade.*

1. Introdução

Nos últimos anos tem aumentado consideravelmente a participação das mulheres em contexto laboral, fora do ambiente domiciliar. No entanto, mulheres ocupam funções e trabalhos diferentes dos homens, mesmo em condições de escolaridade semelhante. A isso, é possível denominar “segregação ocupacional”, fenômeno social de exclusão à mulheres profissionais que, com frequência, são alocadas em funções de menor status e menores condições favoráveis de trabalho. Assim sendo, as mulheres se encontram predominantemente nas denominadas ocupações femininas sendo destinado a elas um “lugar social” que podem ou não ocupar. [Buñuelos, Reynoso e Corredor 2017], [Flores 2018], [Barros e Mourão 2018].

No Brasil, após a segunda guerra mundial, ocorreu o fenômeno da industrialização, o que gerou maior demanda e necessidade de mão de obra. Desse modo, a mulher passou a fazer parte das atividades laborais extradomiciliares, novos postos e novas atividades despontaram para a mulher e para o homem, porém, a divisão das atividades foi feita a partir de critérios relacionados às características de personalidade atribuídas para cada gênero [Praça 2018].

Pelo senso comum, características de personalidade diferentes são associadas à homens e mulheres. As mulheres são classificadas como mais ansiosas, emocionais e amáveis, já os homens como mais agressivos, frios e ativos. Ao gênero é atribuída uma identidade própria [Picado 2018].

Com o objetivo de entender se o fator assistência associado ao gênero feminino faz parte do traço de personalidade das mulheres que ocupam funções nas áreas de informática de forma mais expressiva do que os homens, desenvolve-se o presente trabalho.

2. Identidade Feminina

Inúmeros conceitos estão associados à ideia de identidade. Muitas vezes o termo personalidade foi empregado para dar sentido ao que hoje se entende por identidade que pode ser compreendida como conjunto de características sociais, corporais e subjetivas que caracteriza os sujeitos de maneira real e simbólica. Pode ser “qualificada como identidade pessoal (atributos específicos do indivíduo) e/ou identidade social (atributos que assinalam a pertença a grupos ou categorias).” [Jacques, 1998, p. 161].

Os conceitos de mulher e homem são historicamente construídos. Portanto, se trata de uma construção social, imposta pelo meio cultural. Nessa imposição, institucionalizou-se o papel do homem como diferente do papel da mulher no seu discurso social [Rocha-Coutinho, 1994]. Segundo Barros e Mourão

(2018), na sociedade brasileira do século XIX, como em muitas outras pelo mundo, considerava-se que a mulher deveria ter sua formação com foco nos “bons princípios”, associados com a função social de estruturação do lar. Bourdieu (1995) considera essa divisão a partir das diferenças biológicas: por um lado o masculino, público; por outro, o feminino, privado, ligado as funções maternas e reprodutoras.

Ao longo de muitos anos a identidade feminina esteve reduzida ao biológico e a sua capacidade reprodutora, colocando a maternidade, como núcleo da definição identitária feminina. Desse modo, a percepção reducionista que vigora até hoje sobre a identidade feminina se reproduziu [Rentería e Contreras 2017]. Desde a infância, meninos e meninas recebem orientações diferenciadas, inclusive pelas brincadeiras “próprias” de cada um. Às mulheres são atribuídos papéis ligados ao cuidado e assistência. Tal “submissão social” certamente acompanhará suas escolhas profissionais baseada nas atribuições que lhe são incumbidas [Praça 2018], [Soares 2018].

O aprendizado sociocultural define que as mulheres são mais preparadas para desenvolver uma orientação social no mundo [Barros e Mourão 2018], [Picado 2018], [Souza, Lima e Sousa 2017]. Nessa perspectiva, conforme a UNESCO (2018), as mulheres estão mais presentes em áreas vistas como femininas, por exemplo, educação, saúde e assistência, porém, menos participativas nas áreas de tecnologias e engenharias.

A personalidade e sua aplicabilidade é assunto de grande interesse na área da Psicologia, sendo definida como um conjunto de características psicológicas que

determinam os padrões de pensar, sentir e agir. O seu desenvolvimento é um processo gradual, complexo e único para cada indivíduo [Pacanaro, Brito e Leme 2013].

Assim, persiste sobre a mulher a ideia de identidade feminina edificada sobre a maternidade. Quando se trata de espaço no mundo do trabalho, a imagem feminina aparece ligada ao contexto da exploração. Desde o início do século passado o trabalho profissional da mulher é ligado a baixa remuneração e desprestígio social [Praça 2018]. Diferentemente do trabalho atribuído ao homem.

Essa desigualdade social de gêneros ocasiona diferenças na escolha da profissão dado que a tendência do sujeito é obedecer aos padrões impostos pela sociedade. Para Barros e Mourão (2018) e Soares (2018), apesar de, nas últimas décadas a formação superior ter recebido um expressivo número de mulheres, a segregação de gênero, tanto no mercado ocupacional quanto na educação ainda pode ser constatada em diversos países.

3. Segregação Ocupacional

A segregação ocupacional por gênero é a tendência na qual homens e mulheres são alocados em ocupações diferentes nos diversos setores da economia. Esta separação gera a exclusão social das mulheres uma vez que se concentram principalmente nas denominadas ocupações femininas e os homens nas masculinas [Buñuelos, Reynoso e Corredor 2017], [Praça 2018], [Picado 2018]. Essa diferença ocorre também na formação escolar do Ensino Superior, nos cursos na área de informática, por exemplo, professores tendem a perceber as meninas como mais delicadas, inclusive com piadas direcionadas às alunas evidenciando diferenças no tratamento entre homens e mulheres e corroborando para a segregação acadêmica [Mello, Melo e Ferrão, 2019].

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reitera que a segregação ocupacional por gênero é uma prova de desigualdade que pode ser observada como indicador de desvantagem social (OIT, 2019). Segundo a OIT, as funções femininas são menos atrativas e com menor remuneração. O compromisso pela redução das desigualdades de gênero é objetivo da Organização das Nações Unidas (ONU) por meio dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A organização pretende promover a igualdade e empoderamento das mulheres pelo mundo aumentando, principalmente, o uso das tecnologias de base, por meio da Agenda 2030 e do ODS 5, por exemplo.

Atualmente, a segregação ocupacional por gênero está presente na maior parte dos países e representa um problema social. Uma proporção significativa da sociedade, a feminina, se encontra em situação relativamente desfavorável e isto acarreta impactos no funcionamento econômico e social de um país [Sampaio, Venturini e Borges 2020], [Buñuelos, Reynoso e Corredor 2017], [Fritzen 2015].

Apesar dos avanços atuais, a diferença laboral é perpetrada pela sociedade desde sua origem rotulando e separando por convenções as profissões, cursos e práticas profissionais. Em geral, a presença das mulheres continua reduzida nos campos da ciência, tecnologia, política, altos negócios e cargos de chefia [Praça 2018], [Barros e Mourão 2018], [Buñuelos, Reynoso e Corredor 2017]. Já os homens são maioria nas áreas de comando, em cursos de tecnologias da informação e engenharias.

4. Assistência

As mulheres recebem tradicionalmente uma gama de características de personalidade como, meiguice, doçura, cuidados, atenção e gentileza, além do papel de mãe. Enquanto que aos homens são atribuídas e esperadas atitudes de comando, responsabilidade, gerência, decisão entre outros comportamentos de liderança. E ainda, para a sociedade dos dias atuais, a mulher deve possuir a passividade como traço de valorização social, sendo esta característica socialmente imposta [Praça 2017].

Picado (2018), em sua revisão bibliográfica sobre diferenças de gênero identificou em suas pesquisas que homens são associados a maior autoestima e são mais assertivos, dominantes e agressivos. Por sua vez, as mulheres pontuam mais em termos de ansiedade, confiança, sociabilidade e especialmente, ternura. As diferenças de gênero observadas mostram que as mulheres tendem a ser mais orientadas para a amabilidade que por sua vez, é relacionada por Pasquali *et al.* (1977) ao fator assistência.

O fator de personalidade assistência refere-se aos sujeitos “com grandes desejos e sentimentos de piedade, compaixão e ternura, pelos quais o sujeito deseja dar simpatia e gratificar as necessidades de um sujeito indefeso, defendê-lo no perigo, dar-lhe suporte emocional e consolo na tristeza, doença e outros infortúnios” [Pasquali *et al.* 1997, p. 51].

Para os já referidos autores há uma relação positiva e forte entre Assistência e Amabilidade, compartilhando entre si características relacionadas de atenção às necessidades do outro, estando a disposição para ajudar, apoiando e dando suporte emocional. Pessoas com o fator Assistência alto ao estarem atentas às necessidades dos demais, podem tomar a iniciativa de ajudar, encarando isso como uma tarefa importante (competência), sendo essa uma possível forma de manter as pessoas ao seu redor (interações sociais), fato que possivelmente seja mantido por um comportamento pouco agressivo e afetuoso [Pasquali *et al.* 1997].

5. Metodologia

Este trabalho caracteriza-se como pesquisa exploratória. Os dados são provenientes de 752 avaliações realizadas para possível contratação de colaboradores em empresas de informática no estado do Paraná entre 2010 e 2021 entre 18 a 55 anos. Entre os participantes, 215 são femininos e 537 masculinos. A amostra está composta por profissionais que cursavam nível de ensino superior ou já formados nas áreas de tecnologia.

Para identificar o nível de Assistência foi aplicado o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP). O IFP está validado e normatizado para a população brasileira por Luiz Pasquali, Maria Mazzarello e Ivânia Ghesti, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. O rigor científico dos instrumentos psicológicos no Brasil é garantido pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) que valida a qualidade técnico-científica de instrumentos psicológicos reconhecidos pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP).

A aplicação do instrumento foi conduzida de acordo com as recomendações técnicas especificadas no manual de aplicação [Pasquali et al. 1997]. Os dados foram extraídos de laudos realizados para análise de potencial por uma empresa de consultoria no Estado do Paraná, que autorizou a consulta de 6788 páginas de relatórios que foram organizados em planilhas do Excel, sem a identificação dos participantes.

Na planilha elaborada foi lançado o nível de assistência para cada um dos 752 participantes. As normas de interpretação dos escores nos fatores do IFP-II descritas no manual são expressas em termos de escores percentílicos correspondentes aos escores brutos que constituem a soma das respostas (em uma escala de 7 pontos) dados aos itens que compõem o fator Assistência.

Os escores abaixo do percentil 40, representam necessidade fracas, ou seja, nível baixo e os acima de 60 necessidades altas ou nível alto de assistência. Após a identificação dos escores, somou-se a quantidade dos participantes em cada um dos níveis para obter a proporcionalidade do número de participantes com o nível de assistência que cada um representa na amostra.

6. Resultados e Discussão

Neste estudo, o gênero masculino teve uma representação mais expressiva do que o gênero feminino corroborando com as pesquisas realizadas até agora nas quais se evidencia a massiva participação masculina nas áreas de informática e tecnologia e uma tímida representação feminina nessas mesmas áreas. Da amostra composta por 752 pessoas, 28,6% dos participantes foram mulheres e 71,4% homens conforme o Gráfico 1.

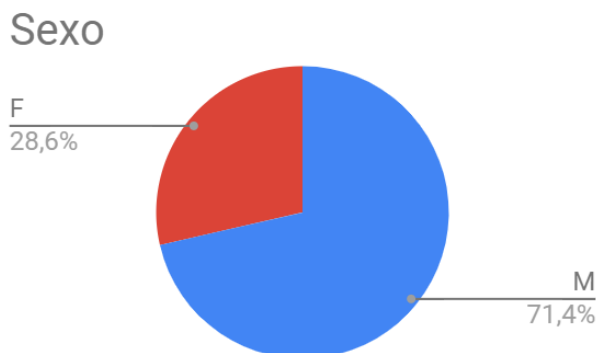


Gráfico 1 – Proporcionalidade de gêneros

Apesar da livre ascensão aos cursos ofertados pelas universidades e faculdades no Brasil, observa-se a baixa procura para as áreas de informática por mulheres. Esta área de trabalho é socialmente caracterizada como uma profissão masculina. Desse modo, neste estudo foi evidenciada a baixa ocupação feminina na área de tecnologia, assim como nos estudos de Barros e Mourão, (2018); Soares, (2018); Picado, (2018).

Atualmente, ainda mais com a pandemia COVID-19, empresas de tecnologia necessitam suprir as demandas de trabalho contratando novos colaboradores para a área de informática. Porém, o movimento social, cultural e de mercado ainda é deficitário para o incentivo da atuação feminina nesta área. Um estudo feito pela Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação

(ABRAT TI) revela que até o ano de 2024, a busca por profissionais com habilidades digitais chegará a 70 mil pessoas por ano no Brasil, mas o número de formados nessa área será de 46 mil ao ano [Negócios & Empresas, 2020]. Portanto, o reingresso intenso da mulher no setor de tecnologia é necessário para suprir a demanda e proporcionar o crescimento na área.

Para Angelin (2019), a igualdade entre homens e mulheres nas áreas das ciências está longe de ser alcançada devido aos padrões culturais sobre gênero que foram ensinados, impostos e incorporados ao longo dos tempos. Ou seja, quando se trata de espaço no mundo do trabalho, a imagem e perspectiva da mulher ainda é associada a baixas posições e menores remunerações.

Ao observar as relações de gênero, a maioria das pesquisas sobre o assunto atribui às mulheres o conceito de feminilidade. Para diversos autores, Rentería, Contreras, (2017); Praça, (2018); Barros, Mourão, (2018); Picado, (2018), Soares (2018), as atividades que se espera que a mulher desenvolva e as atividades que se espera que o homem execute, são construções a partir do padrão estabelecido sobre o que é feminino e sobre o que é pertencente ao mundo feminino.

Ao mundo feminino se atribuem comportamentos relacionados ao cuidado, delicadeza, amabilidade. Para Praça (2018), é possível perceber demandas, responsabilidades e caracterizações específicas atribuídas aos dois gêneros.

Ao analisar o traço de personalidade Assistência que, para Pasquali (1977) está associado a amabilidade, verifica-se que é uma *característica comum* tanto para o gênero feminino quanto para o gênero masculino, conforme observado na Tabela 1.

Tabela 1 – Relação entre Gênero e Assistência

Gênero	Nível Baixo	%	Nível Médio	%	Nível Alto	%	Total
Feminino	46	(21)	105	(49)	64	(30)	215
Masculino	129	(24)	236	(44)	172	(32)	537
Total	175	(23)	341	(45)	236	(32)	752

As atribuições deliberadas à personalidade feminina de assistência não correspondem ao resultado encontrado. O nível baixo de assistência é encontrado em 24,02% dos homens e em 21,40% das mulheres. No nível médio os homens são representados por 43,95% e as mulheres por 48,84% e apresentam nível alto de assistência 32,03% dos homens e 29,77% das mulheres, números muito próximos tanto para um gênero quanto para o outro. A diferença do fator de personalidade Assistência no nível alto é muito pequena entre homens e mulheres, havendo 2% de diferença para os homens conforme observado na Tabela 1.

Amabilidade, assistencialismo e outras características geralmente atribuídas às mulheres, pelo senso comum, aparecem equilibradas para os dois gêneros neste estudo. Em especial, no nível médio, que corresponde à cor amarela na Figura 1.

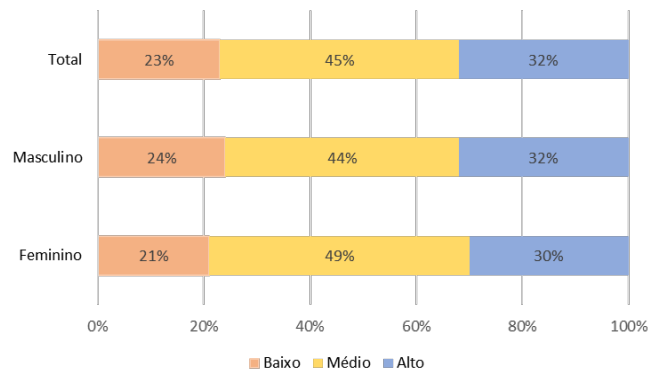


Figura 1: Níveis do Fator Assistência por gênero

Ao observar o traço de personalidade, é possível presumir que a assistência está presente de forma semelhante em ambos os gêneros, porém, socialmente, a representação desse traço de personalidade é atribuída à mulher com maior ênfase do que ao homem.

As atribuições das características femininas e masculinas encontradas na literatura, são pautadas em estereótipos culturais e não na personalidade e se iniciam na infância. Desde o nascimento, os indivíduos são orientados a agirem segundo os comportamentos estipulados conforme o que se espera para os respectivos papéis sociais feminino e masculino. A maior influência para o desenvolvimento da personalidade ocorre pelo contexto social [Baptista, 2010].

Os participantes deste estudo compartilham entre si características relacionadas à disposição em ajudar e apoiar pessoas que apresentem necessidades e precisem de ajuda. Essa característica ou fator presente no ser humano não é atribuída ao gênero em si, mas construídas histórico-socialmente desde o nascimento por meio das interações, seja com familiares, amigos, professores e sociedade. No caso do fator Assistência, culturalmente está associada à identidade feminina.

Nesse ponto, percebe-se que apesar da profissão estar socialmente relacionada ao gênero masculino, o traço de personalidade não pode ser relacionado nem a um ou outro gênero. Portanto, a baixa representação feminina na área de informática não pode ser justificada pelo fator de personalidade Assistência. Esta construção social, fruto da cultura, em pleno século XXI, não se justifica, mas ainda determina e atribui características que dificultam a presença feminina nas áreas nominadas ou validadas socialmente como funções masculinas, como é o caso da informática.

7. Conclusão

Este trabalho teve como objetivo analisar o traço de personalidade Assistência na representatividade entre os gênero feminino e masculino no setor ocupacional na área de Informática.

Pelos resultados obtidos da amostra foi possível constatar que apesar da área de tecnologia estar socialmente associada ao perfil masculino, os homens obtiveram pontuações mais altas no fator Assistência, ou seja, o gênero masculino apresenta características de compaixão, piedade e ternura assim como o feminino.

A necessidade em se explorar com maior nível de profundidade acadêmica as características de personalidade associadas ao gênero se faz necessária para que novas estratégias possam surgir para se estimular a entrada do público feminino na área de informática e assim se promover a igualdade de gênero no ambiente laboral. Desse modo, o evento *Women in Information Technology* (WIT) é uma excelente oportunidade para se discutir e analisar a atuação das mulheres e a igualdade de gênero na área de Tecnologias da Informação.

Para trabalhos futuros, pretendemos explorar outros traços de personalidade para verificar qual deles pode ter correlação com algum fator ligado ao gênero e a profissão e quais são rotineiramente usados como justificativa para a segregação ocupacional.

Referências

- Angelin, R. (2019). Estratégias para a autonomia das mulheres desde os Movimentos Feministas. *Coisas do Gênero*, 5(1), 20-34. <http://periodicos.est.edu.br/index.php/genero> [Online; accessed 12- Jan-2021].
- Barros, S. C. V., Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30. <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30i174090> [Online; accessed 10- Jan-2021]
- Bourdieu, P. (1995). A dominação masculina. *Educação e Realidade*, 20(2), pp. 133-184
- Buñuelos, D. G., Reynoso, L. H., Corredor, J. H. H. (2017). Estudio de la Segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El Periplo Sustentable*. Julio/Diciembre, N. 33
- Flores, D. R. S. (2018). Desigualdade de gênero e a questão social: desafios do fazer profissional do(a) assistente social frente às mulheres usuárias da política nacional de assistência social. Trabalho conclusão curso Bacharel em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Maria, RS
- Fritzen, J. P. (2015). A feminização da assistência social: discutindo gênero e sua interface com a proteção social. Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social. Universidade Federal de Santa Catarina/Florianópolis 27 a 29 de Outubro.
- Jacques, M. G. C. (1998). Identidade. In: M. N. Strey et al. *Psicologia social contemporânea* (pp. 159-167), Petrópolis: *Vozes*.
- Jornal Empresa & Negócios. (2021) Cresce a participação das mulheres na área de Tecnologia da Informação. <https://jornalempresasenegocios.com.br/destaques/cresce-a-participacao-das-mulheres-na-area-de-tecnologia-da-informacao> . [Online; accessed 07-Jan-2021].
- OIT – Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019). La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Centro interdisciplinario de estudios sobre el desarrollo-Uruguay. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf.
- ONU. Nações Unidas Brasil (2016) “Glossário de termos e objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, <https://sinapse.gife.org.br/download/glossario-de-terminos-do-objetivo-de-desenvolvimento-sustentavel-5-alcancar-a-igualdade-de-genero-e-empoderar-todas-as-mulheres-e-meninas>. [Online: accessed 18-Feb-2021].
- Mello, A. V., Melo, A. M. e Ferrão, I. G. (2019). Uma análise sobre questões de gênero nos cursos de computação do município de Alegrete/RS. *In Anais do XIII Women in Information Technology (WIT 2019)*. SBC.

- Pacanaro, S. V., Brito, L. O., Leme, I. A. (2013) IFP-II Atualização dos estudos psicométricos e normas do inventário fatorial de personalidade – São Paulo: *Casa do Psicólogo*.
- Pasquali, L., Azevedo, M.M & Ghesti, I. (1997). Inventário Fatorial de Personalidade: manual técnico e de aplicação. São Paulo: *Casa do Psicólogo*.
- Picado, I. C. R. (2018). Traços de personalidade e saúde mental: diferenças entre homens e mulheres. Universidade de Lisboa (dissertação de mestrado). Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37097>. [Online; accessed Acesso 12-Feb-2021].
- Praça, M. A. M. (2017). Gênero e profissão: visão de alunos/as do ensino superior. Dissertação de Mestrado, Ribeirão Preto. https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1CONd_Gev5SV1xX3CMIJiMEwDOf7PnUD6 . [Online; accessed 12-Frb-2021].
- Renteria, L. C., Contreras, K. (2017). Apuntes para el estudio de las identidades femininas. El desafío entre el modelo hegemónico de feminidad y las experiencias subjetivas. Investigaciones Sociales. *El colegio de Jalisco*.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2000). Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamentos no Brasil. Trabalho apresentado na XXX Reunião Anual de Psicologia. Brasília. 26-29 de Outubro.
- Sampaio, M., Venturini, M. A., Borges, V. A. (2020). Incentivos à participação feminina na área da ciência da computação. *Revista Alomorfia* 4 (2): 25-44.
- Soares, A. G. N. (2018). Avaliação da atuação das mulheres no mercado de trabalho na área de manutenção de computadores. Relatório para obtenção do diploma de Técnico em Manutenção e Suporte de Informática. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte/Natal.
- Souza, N. N. M., Lima, A. C. G., Sousa, D. F (2017). Análise da participação feminina nos cursos de licenciatura em computação e sistemas de informação. *In Anais do 11 women in Information Technology (WIT 2018)*. SBC.
- Unesco (2018). Decifrar o código: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). Brasília: Organizações das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.