

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde
Curso de Psicologia

LUÍSA HIRATA RANGEL

**A DIMENSÃO SUBJETIVA DA DESIGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO
MERCADO DE TRABALHO:**

um estudo sobre discursos justificadores em uma população universitária

São Paulo
2016

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde
Curso de Psicologia

LUÍSA HIRATA RANGEL

**A DIMENSÃO SUBJETIVA DA DESIGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO
MERCADO DE TRABALHO:**

um estudo sobre discursos justificadores em uma população universitária

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, da
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como
requisito parcial à obtenção do título de graduando.

Orientador: Prof. Ms. Denigés M. Regis Neto

São Paulo
2016

7.07.00.00-1 – Psicologia

Título: A dimensão subjetiva da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho: um estudo sobre discursos justificadores em uma população universitária

Ano: 2016

Autora: Luísa Hirata Rangel

Orientador: Denigés M. Regis Neto

RESUMO

Este artigo aborda a temática da desigualdade entre homens e mulheres e suas repercussões na subjetividade de uma população universitária na cidade de São Paulo. Atualmente, apesar da igualdade na capacitação e desempenho no âmbito trabalhista, além da proibição, por lei, de qualquer tipo de discriminação, vários estudos e levantamentos internacionais indicam que ainda há diferença salarial entre homens e mulheres que desempenham o mesmo trabalho. Assim, percebe-se que o preconceito assume novas formas de expressão, com outros conteúdos, sendo, muitas vezes justificados, velados e, portanto, mantidos, contribuindo para a reprodução e legitimação dessas desigualdades e domínio do universo público pelo homem. Essa pesquisa tem como objetivo caracterizar a dimensão subjetiva das relações da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, analisando o discurso justificador como mediador na produção de significações, verificando sua influência. Utilizou-se um questionário breve com uma situação de desigualdade salarial e apresentação sucessiva de diferentes discursos justificadores, que naturalizam a desigualdade. Após coleta do material, foi realizada uma análise qualitativa a partir da psicologia sócio-histórica e quantitativa por cruzamento de dados. Verificou-se que a desigualdade social atravessa a dimensão subjetiva, mediando também a influência do discurso justificador na opinião dos participantes.

Palavras-chave: dimensão subjetiva; discurso justificador; trabalho; preconceito; mulher;

Agradecimentos

Gostaria de começar agradecendo ao meu orientador Prof. Ms. Denigés M. Regis Neto, pelo cuidado, apoio, força, comprometimento, tranquilidade, abertura a outras visões, múltiplos reforços e orientações fenomenais. Sua atuação foi fundamental para o desenvolvimento dessa pesquisa.

À professora Maria da Graça Marchina Gonçalves, que me encantou com sua dedicação e compromisso, força, engajamento político, ética e didática sem igual desde a primeira aula de psicologia social, foi também orientadora da minha primeira pesquisa e aceitou ser minha parecerista.

Aos meus amados amigos e companheiros de alegrias e lutas, pela paciência, companheirismo, força e carinho, sempre.

E, por fim, às mulheres mais do que fortes da minha vida: minhas mães, Cláudia e Maria Graciosa e minha tia Regina, que iniciaram em mim um novo olhar sobre o Outro, sobre cuidado, política, garantia de direitos, reprodução de preconceitos, desigualdade social, saúde e educação.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	6
1.1. Desigualdade social, subcidadania e <i>habitus</i>	6
1.2. Mudança no papel social da mulher e na expressão da discriminação.....	9
1.3. Diferenças entre homens e mulheres na atualidade e discurso naturalizante.....	11
1.4. A importância do tema para a psicologia.....	16
2. MÉTODO.....	19
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	21
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
4.1 Contexto histórico da pesquisa.....	42
4.2. Dificuldades no trabalho.....	42
4.3 Sugestão de continuidade.....	42
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
6. APÊNDICES.....	48
A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	48
B: Ficha de registro dos participantes.....	49
C: Questionário.....	50
7. ANEXOS.....	54
A: Ficha de identificação utilizada no questionário de Iniciação Científica “A dimensão subjetiva da desigualdade social: um estudo sobre o sentido subjetivo da vivência da desigualdade social na cidade de São Paulo”, no ano de 2013.....	54
B: Critério de classificação econômica do Brasil da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP) de 2014.....	55

1. INTRODUÇÃO

1.1. Desigualdade social, subcidadania e *habitus*

A desigualdade social é um aspecto fundamental a ser considerado na realidade latino-americana por se tratar de uma questão que atravessa o real. A desigualdade social em elevados níveis e de forma persistente é uma característica do Brasil, e, portanto, exerce grande influência na vida dos brasileiros e na subjetividade destes. Manifesta-se de várias formas e estrutura boa parte das relações sociais na sociedade hierarquizada que estabelece papéis bem definidos determinando o que uma pessoa pode ou não fazer, de forma explícita ou sutil.

É, geralmente, abordada como questão econômica objetiva, principalmente como diferença de distribuição de renda, porém, ela inclui dimensões relativas a aspectos existenciais, relações sociais e expressão política. Portanto, trata-se de condições diferenciadas de recursos de ordem material e simbólica, nas quais as pessoas constroem suas subjetividades. Como Medeiros disse:

(...) A estratificação entre ricos e não-ricos baseia-se em informações sobre renda e, portanto, os resultados da pesquisa referem-se, majoritariamente, a diferenças econômicas. Existem, porém, outras dimensões tão ou mais importantes das desigualdades sociais que não devem ser subestimadas. (MEDEIROS, 2005, p.30)

Além da estratificação de ricos e não-ricos, há outras dimensões da desigualdade, que tornam diferentes as condições de vida e de acessibilidade a serviços e oportunidades, assim como de qualidade desses: a sociedade é extremamente hierarquizada, racista, sexista. Ela é mantida por pensamentos, por ideias e regras que se mantêm no nosso imaginário e guiam nosso comportamento (*habitus*), como a subcidadania, por exemplo. Nas palavras de Bock, a desigualdade é:

(...) uma condição social onde as relações sociais estão caracterizadas pelo acesso diferenciado aos bens culturais produzidos pela coletividade; nas relações uns são possuidores e os outros carentes; uns são doadores e os outros receptores; uns valem mais que outros; uns são hierarquicamente superiores a outros na escala social. (BOCK, 2009, p. 1)

Assim, apesar de ser abordada como questão econômica objetiva, principalmente como diferença de distribuição de renda, a desigualdade social inclui dimensões relativas a aspectos existenciais, relações sociais e expressão política.

Segundo Santos (2013): “No Brasil, o histórico acesso diferenciado a recursos, tanto de ordem material como simbólica, caracteriza o contexto no qual os sujeitos se desenvolvem e constroem suas subjetividades.” (p.15)

Em países periféricos como o Brasil, amplas camadas da sociedade vivenciam condição de miséria e de subcidadania tanto em relação a aspectos objetivos quanto subjetivos. Observa-se a lógica da inclusão econômica, materializada na possibilidade de ganhar dinheiro e sobreviver, que não acompanha, contudo, uma inclusão no plano social e moral, comprometendo a condição humana (Bock, 2010).

Subcidadania implica uma hierarquia valorativa de pessoas, implícita e enraizada institucionalmente de modo invisível, de forma que é pouco perceptível a dimensão dessa desigualdade, uma vez que um arsenal de justificativas e compreensões morais e políticas normalizam tais condições, como: meritocracia, trajetórias pessoais fracassadas, sorte, azar, a ideia de que a solução se encontra pela via econômica (sem levar em conta a dimensão fundamental das relações sociais moldadas a partir de critérios que atribuem reconhecimento social para uns e marginalidade para outros).

Portanto, o padrão de cidadania e subcidadania envolve muito mais que o aspecto econômico da desigualdade. Fazendo um paralelo entre Souza (2003) e Fernandes (1978), pode-se resumir que após a abolição da escravatura, os negros estavam livres do trabalho escravo, porém não incluídos na vida social: tinham obstáculos políticos para formar família ou comunidade, o que desorganizava sua vida social; isso foi decisivo para a constituição da raça estrutural do Brasil e reprodução de um *habitus* específico.

Já o *habitus* “compreende um sistema de estruturas cognitivas e motivadoras, que produz um esquema de condutas e comportamentos que passa a gerar práticas individuais e coletivas.” (Souza, 2003, p.10) E “(...)possui uma capacidade infinita de engendrar uma ‘liberdade’ controlada, condicional e condicionada às ações dos sujeitos em bases historicamente e socialmente situadas.” (p.10) É, portanto, uma “persuasão invisível”.

Para Bourdieu (2009), a dinâmica de produção simbólica na vida dos sujeitos não ocorre arbitrariamente. Mas é produto do sistema dominante e legitimador das preferências opressoras.

Assim, Souza, ao explicar a marginalidade localizada no preconceito de cor, aponta que há uma reprodução de um *habitus* precário (forma de andar, vestir, falar, consumir, etc.), e que esta é a principal causa da inadaptação e marginalização desses grupos, não a cor. O principal é um preconceito de “personalidade”.

Souza (2003) propõe uma subdivisão interna do *habitus*: *habitus* precário, primário e secundário. O precário é um modo de organização da personalidade com disposições de comportamento insuficientes às demandas objetivas para que um indivíduo seja considerado de um grupo social; só se apresenta como um fenômeno de massa, em países periféricos. O primário se trata dos esquemas avaliativos e disposições de comportamento objetivamente absorvidos e incorporados, é uma noção de “dignidade” compartilhada. Já o secundário acrescenta critérios classificatórios ao *habitus* primário, como “gosto” ou apropriação seletiva de bens e recursos escassos.

O fracasso pessoal é então, resultado da visão de sociedade do marginalizado como portador das mesmas capacidades que um indivíduo da classe média dispõe, porém, reprodução da classe marginalizada implica em reprodução das pré-condições morais, culturais e políticas da marginalidade, pois a miséria dessa parte da população não é só econômica, mas emocional, cultural, existencial e política, sendo todas essas naturalizadas por pensamentos como a meritocracia.

Porém, como Medeiros (2005) concluiu:

Não são os rendimentos médios de ocupações mais bem remuneradas, mas sim a posição nos segmentos superiores da distribuição de rendimentos de cada ocupação o que melhor explicam as remunerações elevadas dos trabalhadores ricos, os trabalhadores ricos fazem parte das elites de suas ocupações. (p. 29)

Percebe-se então, que a estrutura brasileira é extremamente hierarquizada, e para romper tal hierarquia se faz necessário mudanças muito mais profundas do que aquelas "que estão ao alcance das políticas convencionais, como as de assistência social, educação ou mercado de trabalho, etc." (Medeiros, 2005, p.31)

Finalizando, as configurações construídas no âmbito social e as configurações das subjetividades individuais se constituem mutuamente, de forma que “(...)toda produção de sentidos subjetivos é fruto da tensão entre os sentidos que surgem no decorrer da ação do sujeito e os sentidos que precedem esse momento.” (Rey, 2005b)

1.2. Mudança no papel social da mulher e na expressão da discriminação

O preconceito é expresso por meio das diferenças culturais, refletindo a ambiguidade da globalização, pois ao mesmo tempo em que viabiliza o desenvolvimento econômico e tecnológico do capitalismo, aumenta as diferenças entre ricos e pobres (CAMINO & COLS, 2001), corroboradas pelas estatísticas de contínuo aumento mundial da pobreza (BAUMAN, 1998; BEEMAN & FRANK, 1998).

Essa ambiguidade afeta a relação com as minorias, por exemplo: o racismo, uma forma de preconceito, afeta as relações trabalhistas, segundo Pereira, Torres e Almeida (2003). Segundo seu trabalho, o discurso justificador que reproduz e mantém o racismo é investigado, e é possível verificar diferença quanto à qualificação profissional dos negros no mercado de trabalho sendo menos positiva do que a dos brancos. Seria possível observar também nas relações trabalhistas, alterações na forma de preconceito de gênero, quanto a capacitação e valor do trabalho de homens e mulheres no mercado de trabalho?

A utilização do conceito de gênero para diferenciar homens e mulheres é recente: é fruto de lutas e conquistas. O reconhecimento da diferença dos conceitos de sexo e gênero representa uma ruptura dos modelos utilizados anteriormente nos estudos científicos. Esse reconhecimento foi fundamental para compreender a igualdade entre homens e mulheres quanto direitos políticos, familiares, trabalhistas, econômicos e etc. “Assim, gênero passa a constituir uma entidade moral, política e cultural, ou seja, uma construção ideológica, em contraposição a sexo, que se mantém como uma especificidade anatômica.” (OLIVEIRA e KNÖNER, 2005) e também é utilizado para legitimar institucionalmente os estudos sobre os movimento feministas dos anos 80 (SCOTT, 1990).

Porém, Praun (2011) ressalta que a simples utilização do termo não explica por completo a construção da dominação masculina na sociedade, nem os motivos que legitimam as diferenças de tratamento e papéis na sociedade entre homens e mulheres.

Sobre a mudança na forma de expressão da discriminação de gênero e contínua reprodução da mesma, Lago et al (2008), dizem:

Com a constatação da igualdade intelectual entre homem e mulher, buscaram-se novas possibilidades de justificar a divisão sexual do trabalho, na identificação dos temperamentos masculinos e femininos. Associaram-se, então, à mulher características subjetivas, como a afetividade e a docilidade, vinculando-se ao homem a agressividade e a racionalidade. Foi legitimada a distinção entre as duas formas de ser e de agir conforme o sexo biológico. O efeito dos processos de dominação foi tomado, portanto, pela psicologia e pelas demais ciências, como a principal razão para a circunscrição do trabalho da mulher ao universo doméstico e familiar. (LAGO et al, 2008)

Essa perspectiva prevaleceu até metade do século XX e era usada para justificar as diferenças salariais e qualidade dos postos de trabalhos assumidas pelo homem. Aliado a isso, criou-se um mito de que o afastamento da mulher do ambiente doméstico era prejudicial à saúde mental das crianças. Para Betty Friedan, esses mitos justificam e mantêm a submissão da mulher.

Nogueira (2001), fala também da importância da linguagem na manutenção do preconceito de gênero:

A ideologia dominante, por meio de seu discurso construído, partilhado e difundido tanto em nível disciplinar como político, consegue manter uma ordem social que perpetua as desigualdades e o sexismo. Assim, é importante considerar a linguagem desse discurso como elemento fundamental da construção da subjetividade masculina e da feminina, e da manutenção das relações sociais e de poder, para que se possa teorizar a respeito da construção social do gênero. (NOGUEIRA, 2001)

O discurso, portanto, media a construção do ser humano social, tornando altamente difícil a quebra do ciclo de perpetuação dominante.

É possível perceber que as mulheres fizeram inúmeros avanços em direção à igualdade de vestimenta, direitos cível e condições de trabalho, porém, a igualdade ainda não foi conquistada. Apesar da grande inserção de mulheres no mercado de trabalho e da existência de legislações que as apoiam quanto a algumas questões de gênero – como a violência às mulheres –, a diferença salarial entre homens e mulheres se mantém, sem criminalização. Portanto, naturalizada e legalizada.

Um novo Projeto de Lei (BRASIL. PL da Câmara 122 de 2006) está sendo avaliado desde 2006 e tem como objetivo alterar a Lei nº 7.716 (BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989), incluindo à criminalização da discriminação por raça, cor, etnia, religião

ou procedência nacional a discriminação de gênero, sexo, orientação sexual e identidade de gênero. Foi pensada também, a inclusão da discriminação da mulher no mercado de trabalho. Assim, as empresas públicas e privadas ficariam proibidas de demitir, deixar de contratar ou dar tratamento diferente em função de cor, raça, gênero, procedência ou opção sexual, o que beneficiaria diretamente a atuação das mulheres no mercado de trabalho.

No entanto, a inclusão expressa da diferença salarial na lei foi rejeitada por juristas, sob o argumento de que criminalizar a diferença salarial entre homem e mulher poderia acabar prejudicando a contratação da mão de obra feminina. Aparece aqui, um discurso justificador do preconceito ainda existente que mantém a mulher como responsável pelo cuidado dos filhos e inferior, e, por isso, economicamente menos interessante.

Assim, argumentos econômicos, ou de produtividade, educação ou experiência, ou até de que criminalizar o “fosso salarial” diminuiria a contratação de mão de obra feminina, justificam e mantém a ideia existente desde o patriarcado de que haveria uma diferença nesses quesitos, de que a mulher seria inferior, quando se vê que, de fato, não o é.

Mantém-se dessa forma, as barreiras sociais existentes desde o patriarcado, que afastam as mulheres de posições de maior poder ou de igualdade perante os homens, porém, sob uma nova roupagem: antes, para afastar de posições mais igualitárias mulheres que revogavam mais do que lhes era permitido pela sociedade patriarcal, acusavam-nas de serem bruxas e estas eram excluídas ou queimadas; hoje, utiliza-se do argumento de que uma lei que garantiria seus direitos de igualdade salarial, as tornaria indesejáveis para a contratação da mão de obra.

Ou seja, a visão do patriarcado e o preconceito e exclusão que esta gera, quanto ao gênero, são construções sócio-históricas que ainda ecoam na nossa realidade, porém, sob outras formas de expressão e conteúdo: a mulher continua sendo considerada inferior e sem direito a igualdade perante o homem, apesar das conquistas construídas pela luta feminista.

1.3. Diferenças entre homens e mulheres na atualidade e discurso naturalizante

Dados do Relatório Global de Salários 2014/2015 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015) revelam que as mulheres no mercado de trabalho, em várias partes

do mundo, são em média, mais educadas, mais experientes e mais produtivas que seus pares em trabalhos equivalentes, mas ainda ganham salários menores. Dos 38 países analisados em seu mais recente Relatório sobre Salário Global, a OIT conclui que o “fosso salarial entre gêneros” se mantém, enraizado no mundo inteiro.

O principal representante desse fosso é os Estados Unidos, onde as mulheres ganham em média, 64,20 dólares para cada 100 dólares recebidos pelos homens. Segundo a OIT, a discrepância desta diferença nos EUA poderia ser explicada, em grande parte, por fatores como a maior produtividade, educação ou experiência dos homens. Porém, na Europa, na Rússia e no Brasil, as mulheres pontuaram mais que os homens em todos esses quesitos e o abismo salarial ainda se mantém.

A vice-diretora-geral da OIT, Sandra Polaski diz que em média, nos 26 países europeus pesquisados, as mulheres deveriam receber 0,9 por cento a mais do que os homens, com base nesses fatores. No entanto, elas realmente ganham 1,98% a menos. Em países como o Brasil, a Rússia, Dinamarca, Suécia e Lituânia, o prêmio salarial para as mulheres equivaleria a mais de 10 por cento.

Segundo Costa (2005), as diferenças existentes entre homens e mulheres até hoje, sustentadas pela exclusão da mulher em âmbitos de poder social, foram estabelecidas por meio do patriarcado, como sistema classificatório carregado de marcações simbólicas em relação a identidade dos indivíduos.

O comportamento feminino é, então, pautado pela sociedade, que por sua vez, tem historicamente construídos valores normativos de família nuclear e patriarcal, estabelecendo e mantendo a soberania masculina. Segundo Paradiso:

O patriarcalismo é um sistema de controle que rege a sociedade desde os primórdios da civilização humana. Funciona impondo a autoridade masculina, a desigualdade e a discriminação em todas as esferas. Logo, o patriarcalismo acaba estereotipando a mulher e tudo que é feminino em parâmetros inferiores e negativos, fazendo da mulher um sujeito sem voz e com seu discurso nulo – atribuindo àquelas que se negam a participar desse modelo perfis, por exemplo, demoníacos, elevando-as ou levando-as à categoria de feiticeira e/ou bruxa, uma personagem mítica que fará parte do imaginário europeu e literário na Inglaterra do século XVI – XVIII. (PARADISO, 2011, p. 191)

Dessa forma, mulheres conquistam avanços nas esferas políticas, trabalhistas, etc., no entanto ainda há resistência a essas mudanças, e reprodução de valores e elementos de sentido do patriarcado que mediam a desigualdade, preconceito e discriminação das mulheres.

Mattos fala sobre essa reprodução:

“(...) existem consensos pré-reflexivos, inarticulados e opacos que nos ligam e separam das pessoas, como fios invisíveis, o que implica dizer que por trás da materialidade, do dinheiro, as pessoas se movem por obrigações morais.” (MATTOS, 2006, p.153)

Já sobre a leitura da construção da definição pré-reflexiva do papel social da mulher brasileira, Mattos revela que a mesma se dá por classe por parecer impreciso pressupor certa homogeneidade de visões entre as mulheres, não tratando, portanto, da mulher brasileira, mas de distintas mulheres brasileiras, “que variam conforme o pertencimento a uma determinada classe social” por meio de sua sexualidade e de suas percepções sobre o relacionamento homem/mulher.

Assim, parte-se do pressuposto de que vínculos de dominação são “relacionais”, tanto entre as classes e frações de classe, quanto entre homens e mulheres. A partir dessa compreensão de vínculos de dominação, a autora propõe a si mesma um exercício: desvelar esse tipo de relação, sem cair no discurso de “politicamente correto”, “que essencializa e naturaliza relações culturais e sociais muito mais complexas e ambíguas do que parecem as evidências do senso comum e as ilusões de uma ciência construída a partir de estereótipos, que, ao invés de romper com o discurso irrefletido do senso comum, servem para legitimá-lo.” (p.154)

Segundo Mattos:

O discurso “politicamente correto”, que atinge tanto o senso comum quanto a Academia, tem como característica central uma mera normatização das relações sociais através de uma simples substituição do “ser” pelo “deve ser”. Sendo assim, não se analisam as causas e os consensos intersubjetivos e pré-reflexivos que estão por trás da constituição dos preconceitos sociais. Em outras palavras, não se analisa como os preconceitos sociais ganham o coração e a mente das pessoas e como eles se reproduzem. Com isso, o que ocorre é uma simples propagação de uma “regra de etiqueta” que não toca na questão central do “mecanismo gerador”

dos preconceitos, isto é, em saber quais são as bases para a construção intersubjetiva e pré-reflexiva de consensos que percebem algumas pessoas como menos merecedoras de reconhecimento e admiração do que outras. (MATTOS, 2006, p.155)

Mattos dá exemplos em seu texto de reprodução de discurso irrefletido, preconceituoso, pré-reflexivo e naturalizante sobre papéis sociais entre homens e mulheres. Segundo ela, as frases e situações em questão parecem “(...) condensar e ilustrar um consenso pré-reflexivo difundido e reproduzido através de instituições entre nós.”(p.156)

Como exemplos, ela traz um artigo escrito em O Globo, por Martha Medeiros e a ideia por trás do direito de família aplicado no Brasil, na prática do Judiciário.

No artigo, Medeiros comenta o comercial feito para o dia dos pais, em que uma menina está falando com seu pai ao celular, na tentativa de aproximação, colocando o celular perto de todas as coisas da casa que fazem barulho, como tic-tac do relógio, gravação do ursinho de pelúcia, etc.

A mensagem da propaganda era “Fique mais perto do seu pai, pois, como se sabe, os pais estão sempre longe” Martha então continua o artigo falando que as mulheres passam para seus filhos a ideia de que pai longe é “coisa natural”, discorrendo sobre sua busca pelo questionamento de convenções naturalizantes. Em seguida, Patrícia Motta conta que Medeiros reproduz uma frase que reproduz tudo o que se propôs a desconstruir: “Que as mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, isso não se discute. Isso se dá mais por razões biológicas do que afetivas: nasceu de nós, é mais nosso do que do pai, assim parece.” (Mattos, 2006, p. 156)

Em seguida, Mattos dá o exemplo de reprodução de um discurso naturalizante com relação a papéis sociais de homens e mulheres pela prática do Judiciário: apesar de não haver nenhum tipo de distinção entre pai e mãe na lei, em caso de separação dos pais, pela prática do Judiciário, a criança fica sob a guarda da mãe, o que a autora também atribui a um consenso pré-reflexivo, não explicitado por ninguém que essencializa a figura feminina e materna como “afetiva, dedicada, disposta a sacrifícios pelos filhos.” O pai, por sua vez, é uma figura secundária, que pode ser vista aos finais de semana e feriados.

Assim, vê-se que a diferenciação de homens e mulheres está presente em vários consensos sociais. Na família, por exemplo, atribui-se o cuidado à figura da mãe (por exemplo, licença maternidade antes exclusivamente para mulheres, pais se separam criança fica com a mãe, etc.).

A autora desnaturaliza isso e resume:

Por esse consenso, não existem seres humanos mais ou menos afetivos em relação aos filhos, mas uma generalização abstrata e preconceituosa, sem qualquer abertura aos casos concretos, que essencializa a mulher como repositária das virtudes afetivas e emocionais por oposição às virtudes intelectuais e racionais do homem. (MATTOS, 2006, p.156)

Segundo Mattos, a contraposição “positiva” para a mulher na justiça da família serve de compensação e, como consequência, como legitimação e justificação do monopólio masculino para os cargos de comando na vida pública. Por meio dessas infundáveis reproduções em todas as dimensões da vida da essencialização e reificação do papel feminino, aprisiona-se a mulher dentro de uma armadilha que reproduz sua baixa auto-estima e sua posição subordinada.

As desigualdades entre homens e mulheres e separação de papel social e valor atribuído a cada papel e, como consequência, a determinado grupo ou indivíduo que exerce esse papel é explicitado por Mattos (2006):

As mulheres têm em comum, independentemente de sua classe social, o fato de estarem separadas dos homens pela divisão de universos de domínio – os homens, o domínio público, e as mulheres, o domínio privado. O que está por trás dessa ‘divisão de trabalho’ é um consenso intersubjetivo que percebe os homens como sendo os detentores, por excelência, de capacidades como autodomínio, racionalidade e competitividade, necessárias para a realização do desempenho diferencial no trabalho, enquanto as mulheres, diferentemente dos homens, são mais guiadas pelo coração, pelas emoções e pelos sentimentos. Portanto, as mulheres são mais ‘dadas’ aos cuidados da casa, dos filhos e do marido. (MATTOS, 2006, p.170)

Mattos discorre sobre como a mulher é estudada na Academia: o feminismo no Brasil parece não tocar aspectos fundamentais como a manutenção dos papéis sociais que condicionam a mulher a baixa autoestima e condição subordinada. É necessário,

para ela, entender as causas morais ou não-materiais das desigualdades entre homens e mulheres, tocando nas bases implícitas, pré-reflexivas, do contrato entre os mesmos.

Essa autora parte, portanto, do entendimento de que existem condições psicossociais que explicam a manutenção de tamanhas desigualdades sociais, a dissonância entre direitos e práticas que garante a conservação da divisão entre cidadãos e subcidadãos, ainda que exista instituído um código universal de direitos.

O entendimento das condições psicossociais que mantêm as desigualdades entre homens e mulheres também possibilita a instauração para a realização de aprendizados coletivos, instauração de novas práticas sociais e para o exercício de direitos. Assim, esse se faz um tema importante a ser estudado pela psicologia.

1.4. A importância do tema para a psicologia

Muitos estudos mostram transformações importantes nos últimos 40 anos quanto à vida privada e pública das mulheres no Brasil, sugerindo assim, uma “nova mulher brasileira”, no entanto, Mattos coloca que essa percepção de mudança se dá com base no diagnóstico de mudanças na estrutura familiar e na intimidade.

As novas formas de conjugalidade, diminuição das famílias, famílias com pais do mesmo sexo, etc. indicariam o declínio dos valores patriarcais. Porém, uma hipótese é levantada por Mattos: as mudanças se dão de forma superficial. Para corroborar seu pensamento, a autora argumenta que as mudanças que sugerem uma “nova mulher brasileira” são vivenciadas pelas mulheres de classe média, atingindo mulheres de classe baixa de forma residual, como de uma ideologia:

(...) creio que esse processo de declínio dos valores tradicionais ou patriarcais constitua muito mais uma mudança aparente ou de superfície do que uma mudança real, capaz de ser expressão do questionamento dos pilares da dominação, estando, portanto, ligada à constituição autônoma do feminino. (MATTOS, 2006, p.158)

Mattos levanta outra hipótese: há uma mera inversão do papel masculino. As bases implícitas e pré-reflexivas do contrato homem/mulher não foram repensadas. Nas palavras dela:

(...) penso que as mulheres não parecem ter descoberto uma forma expressiva de vivenciar sua condição, colocando em xeque os pontos centrais da dominação,

mas, sim, parecem ter tomado o modelo masculino como modelo a ser seguido. Desta maneira, não se toca na estrutura da dominação, mas se luta apenas para deixar de ser o polo dominado para passar a ser o polo dominante. (MATTOS, 2006, p. 158)

Dessa forma, as mulheres lutam por garantias de direito e conquistam algumas, no entanto, enfrentam resistências na vivência dessas conquistas, pela existência de uma cultura ainda permeada pelo patriarcado, perceptível por meio, por exemplo, da linguagem verbal sexista.

Segundo Mattos (2006), esses discursos têm potência normatizadora das relações sociais, através da substituição do “ser” por “dever ser”, não analisando como os preconceitos sociais se manifestam e registram na dimensão subjetiva das pessoas e como eles se reproduzem. Assim, não se analisam as causas e os consensos intersubjetivos e pré-reflexivos que estão por trás da constituição dos preconceitos sociais, gerando uma propagação de uma regra do que é aceitável dizer, sem tocar na questão central do “mecanismo gerador” dos preconceitos, “ (...) sem saber quais são as bases para a construção intersubjetiva e pré-reflexiva de consensos que percebem algumas pessoas como menos merecedoras de reconhecimento e admiração do que outras.” (p.155) Dessa forma, o que acontece é um preconceito velado.

Assim, torna-se extremamente importante investigar quais as novas formas de discriminação que mantém essa lógica patriarcal de inferioridade e submissão das mulheres, que permeia a construção dessa identidade com a história e cultura, analisando a influência de um discurso justificador, para possibilitar maior reflexão e compreensão das dinâmicas sociais estabelecidas e mantidas, do que as mantêm e como o faz, fornecendo ferramentas para novas formas de ação frente a essa desigualdade de gênero social, econômica e política.

Ou seja, essa pesquisa se faz importante por possibilitar o desvelar de mitos e ilusões do mundo social, possibilitar reflexão, visão crítica e transformação, ou seja, desnaturalizar as desigualdades. Nas palavras de Mattos:

Para podermos vencer os preconceitos, desconstruí-los, devemos obrigatoriamente, saber como eles se constituem, como eles ganham o coração e mente das pessoas. Simplesmente negá-los só contribui para o aprisionamento das

peças de classe baixa em sua própria condição e para a legitimação das desigualdades sociais. (MATTOS, 2006, p.181)

Concluindo, algumas perguntas direcionam esse trabalho: a desigualdade entre homens e mulheres pode ser legitimada por discursos que contêm elementos de significado que constroem a dimensão subjetiva, sendo portanto, esta, mediada por discursos justificadores, pré-reflexivos? É possível então que os discursos justificadores influenciem a opinião da população diminuindo a reflexão e facilitando a reprodução da naturalização das desigualdades? Há diferenças de opinião entre as pessoas a depender de suas características? É possível verificar a desigualdade social mediando a dimensão subjetiva?

2. MÉTODO

O presente estudo foi submetido ao Conselho de Ética (Plataforma Brasil), sob o CAAE 56489316.5.0000.5482. A pesquisa se deu em campo, em uma universidade particular do Estado de São Paulo, com estudantes e funcionários da mesma. Os instrumentos utilizados para a realização da pesquisa foram os seguintes: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), ficha de registro dos participantes (Apêndice B), folhas do questionário (Apêndice C) e canetas BIC da cor azul.

Os participantes foram 30 estudantes e funcionários de uma universidade particular na cidade de São Paulo, de todos os gêneros e acima de 18 anos. A abordagem se deu na própria universidade e os participantes foram informados sobre a Pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso que estuda a inserção da mulher no mercado de trabalho. Para aqueles que concordaram participar, foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Em seguida, o participante preencheu uma folha de cada vez; a cada folha preenchida, outra lhe foi dada. A primeira página do questionário, entregue avulsa, contém uma parte de identificação utilizada em 2013, na segunda etapa da Iniciação Científica “A dimensão subjetiva da desigualdade social: um estudo sobre o sentido subjetivo da vivência da desigualdade social na cidade de São Paulo”, (Anexo A) organizada por Ana Bock e colegas, que foi atualizada para coletar mais dados também de gênero e cor declarada. Nessa folha, há também um questionário socioeconômico (Apêndice D), a partir do Critério de classificação econômica do Brasil, da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP), de 2014 (Anexo B).

A folha seguinte contém a seguinte situação: O setor financeiro de uma empresa está reajustando o valor do salário de seus empregados. Estão passando por essa avaliação um homem e uma mulher, na mesma posição dentro da empresa, com as mesmas obrigações, carga horária, experiência e nível de educação. Após processo, é decidido que o funcionário receberá 30% a mais em comparação à funcionária.

A partir dessa situação, o participante teve de responder se a decisão do valor que cada um receberia lhe pareceu correta, numa nota de 0 a 6, sendo 0 “discordo totalmente” e 6 “concordo totalmente”. Após a atribuição desse valor, o participante teve de justificar, em suas palavras, sua nota.

Na terceira folha, foi fornecido um critério para a decisão: Mulheres têm licença maternidade, portanto, trabalham menos. E o teste de satisfação foi novamente feito e, mais uma vez, o participante teve de justificar o valor atribuído a sua concordância com a situação.

E assim, a cada página, foi introduzido um critério para a decisão e o participante teve de, novamente, responder quão justa a situação lhe parecia e justificar a nota de 0 a 6. O participante não pôde, portanto, voltar e alterar a resposta de uma folha já preenchida, mas teve acesso à situação hipotética – uma única para todos participantes – sempre que a solicitasse.

As justificativas para a decisão de salários desiguais fornecidas foram apresentadas na seguinte ordem:

- 1- Homens estão no mercado de trabalho há mais tempo;
- 2- Mulheres são mais emocionais e homens são mais racionais;
- 3- Mulheres têm oscilações de humor que atrapalham o rendimento de seu trabalho;
- 4- Mulheres têm licença maternidade, portanto, trabalham menos;
- 5- Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas;

Estudou-se o discurso que justifica (discurso justificador) ou que evita (discurso do “politicamente correto”) a reflexão sobre a reprodução e permanência de desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, verificando a opinião dos participantes a partir das questões.

A análise dos dados foi quantitativa, utilizando o Microsoft Excel para cruzamento de dados e elaboração de gráficos a partir das mudanças de opinião frente aos diferentes discursos justificadores – ou a ausência de discurso justificador.

A análise também foi qualitativa, utilizando a psicologia sócio histórica para saber um pouco mais sobre os preconceitos, desvelar naturalizações, compreender melhor o contexto histórico, complexidade dos fenômenos que carregam contradições e estudar mediações na construção da dimensão subjetiva.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao final da aplicação dos questionários, um quadro para acesso imediato aos dados gerais de identificação dos participantes foi elaborado, que auxiliou também a checagem dos dados, durante a tabulação de toda a coleta.

Tabela 1: Perfil dos participantes com destaque para o gênero.

T1	Estu.	Func.	N previsto – total	Cor: Negra	Cor: Parda	Cor: Branca	N previsto – total	18-24	25-40	+ de 40	N previsto – total
Gênero Masc.	8	7	15/15	2	4	9	15/15	10	4	1	15/15
Gênero Fem.	7	8	15/15	2	5	8	15/15	7	5	3	15/15
Total	15	15	30/30	4	9	17	30/30	17	9	4	30/30

Tabela 2: Perfil dos participantes com destaque para ocupação na universidade.

T2	Gênero Fem.	Gênero Mas.	N previsto – total	Cor: Negra	Cor: Parda	Cor: Branca	N previsto – total	18-24	25-40	+ de 40	N previsto – total
Estu.	7	8	15/15	0	2	13	15/15	14	0	1	15/15
Func.	8	7	15/15	4	7	4	15/15	3	9	3	15/15
Total	15	15	30/30	4	9	17	30/30	17	9	4	30/30

A tabulação de todos os dados dos participantes foi realizada no programa Microsoft Excel, assim como suas respostas às questões propostas, com o objetivo de organizar e cruzar os mesmos, verificando possíveis tendências a partir de 5 categorias:

1. Gênero declarado (Mulheres e Homens);
2. Ocupação na universidade (Estudante e Funcionário);
3. Faixa etária (18 a 24 anos; 25 a 40 anos; mais de 40 anos);
4. Cor declarada (Parda, Negra, Branca);
5. Classe econômica (A, B, C);

Observa-se, por meio das Tabelas 1 e 2, que 50% dos participantes são do gênero feminino e 50% do masculino, não havendo respostas para “Não Binário” e “Outros”. Para estudantes e funcionários, a frequência também é de 50% para ambos, sendo, portanto, 15 estudantes e 15 funcionários, totalizando 30 participantes.

Outro dado importante são as faixas em que a frequência é muito baixa ou até nula, ou que tem grande discrepância, como nas seguintes relações:

-Faixas etárias de 25 a 40: 9 de 9 pessoas são funcionários. Para os estudantes, a frequência é 0, assim, não se tem o dado faixa etária 25 a 40 sem sobreposição de funcionários;

-Na faixa de mais de 40 anos: 3 de 4 pessoas são funcionários; tem-se também nessa faixa, 3 de 4 pessoas do gênero feminino; ou seja, não se tem o dado faixa etária de mais de 40 anos sem a sobreposição de funcionários e gênero feminino;

-14 de 15 estudantes estão na faixa de 18 a 24 anos e 10 de 15 homens estão na faixa de 18 a 24 anos; dessa forma, não se tem os dados da faixa etária de 18 a 24 anos separada de estudantes e gênero masculino;

-13 de 15 estudantes são brancos; 14 de 15 são de 18 a 24 anos; dessa forma, os dados de estudantes não estão separados do dado de cor branca e da faixa etária de 18 a 24 anos;

-4 de 4 participantes que se declaram negros são funcionários e 7 de 9 pardos são funcionários, ou seja, não se tem dados de funcionários separados de cor e vice-versa;

-A população da amostra se caracteriza, em sua maioria, entre os 18 e 40 anos (87%);

-17 de 30 participantes se encontram na faixa de 18 a 24 anos (57%);

-17 de 30 participantes são brancos (57%);

Assim, nota-se que há sobreposições, que podem enviesar dados, como, por exemplo, o dado de que 14 de 15 estudantes estão entre 18 e 24 anos: não é possível determinar se a opinião dos estudantes tem maior relação com a ocupação na universidade ou com a faixa etária.

Por fim, os quadros nos mostram que o total de questionários aplicados é o mesmo total previsto de aplicações.

O levantamento da condição sócio econômica dos participantes também foi possível por meio das questões sobre itens residenciais existentes e o último ano cursado na faculdade ou escola do chefe de família. Cada resposta recebi uma pontuação de acordo com o quadro de 2014 da ABEP – Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (Anexo B). Os pontos foram somados e cada pontuação indica a classe social econômica a qual o sujeito pertence no momento.

Os resultados estão expostos na Tabela 3:

Índice Sócio Econômico	A1	A2	B1	B2	C1	C2	D	E	Total
Gênero Fem.	2	3	3	5	2	0	0	0	15
Gênero Mas.	1	2	1	6	4	1	0	0	15
Estu.	3	4	2	5	1	0	0	0	15
Func.	0	1	2	6	5	1	0	0	15
Total	3	5	4	11	6	1	0	0	30

Devido a frequência nula nas classes econômicas D e E, a análise foi realizada apenas entre as classes A1, A2, B1, B2, C1 e C2, a partir das quais reduziu-se o número de classes para A (englobando A1 e A2), B (englobando B1 e B2) e C (englobando C1 e C2), com o objetivo de concentrar o número de participantes, para melhor análise e elaboração de gráficos.

Assim, 8 participantes são pertencentes a classe econômica A, representando 27% da amostra total; 15 participantes à classe B, representado 50% da amostra e 7 participantes à classe C, representando 23% da amostra total.

Com base na Tabela 3, observa-se que as mulheres se encontram, em sua maioria, na classe econômica B, assim como os homens. Já no caso dos estudantes, com exceção de 1 que se encontra na classe C, o restante se divide igualmente entre as

classes A e B. Os funcionários, por sua vez, pertencem em sua maioria às classes B e C, com exceção de 1 que se encontra na A.

A partir desses dados, percebe-se que há sobreposição também entre classe e ocupação na universidade: estudantes pertencem predominantemente às classes A e B e funcionários às classes B e C. Assim, o dado de ocupação na universidade se relaciona também com classe econômica.

As perguntas foram distribuídas no questionário da seguinte forma, após a página de identificação e a apresentação da situação hipotética:

Pergunta 1 (sem discurso justificador) – página 3;

Pergunta 2 (1º discurso justificador: “Homens estão no mercado de trabalho há mais tempo”) – página 4;

Pergunta 3 (2º discurso justificador: “Mulheres são mais emocionais e homens são mais racionais”) – página 5;

Pergunta 4 (3º discurso justificador: “Mulheres têm oscilações de humor que atrapalham o rendimento de seu trabalho”) – página 6;

Pergunta 5 (4º discurso justificador: “Mulheres têm licença maternidade, portanto, trabalham menos”) – página 7;

Pergunta 6 (5º discurso justificador: “Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas”) – página 8;

Para cada uma dessas perguntas, os participantes recebiam uma régua com diferentes níveis de concordância, na qual marcavam um “x” no nível correspondente a sua opinião:

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo um pouco	Concordo um pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

Após a enumeração do nível de discordância ou concordância com a decisão salarial em cada pergunta, os participantes justificavam a opção assinalada, fornecendo

mais dados sobre sua opinião. No entanto, é possível que mesmo com a explicação de que a pesquisa tinha como objetivo coletar opiniões acerca das situações hipotéticas, sendo importante, portanto, que os participantes escrevessem suas opiniões fielmente, algumas informações tenham sido omitidas/distorcidas, dado que alguns sujeitos podem ter se sentido constrangidos ao responder uma pesquisa realizada por uma estudante de gênero feminino, investigando opiniões acerca das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

A partir dos dados obtidos, elaborou-se uma tabela sintetizando-os. Nela é verificado o escore médio de concordância por pergunta divididos pelo tipo de participante. Para o cálculo desses escores médios, somou-se o valor das respostas de cada categoria e, em seguida, dividiu-se pelo número total de participantes da categoria em questão. Por exemplo, na categoria gênero, vê-se na tabela os escores médios das mulheres. Na pergunta 1, somou-se o valor das respostas das mulheres nesta pergunta e depois dividiu-se por 15, que é o número total de mulheres na amostra.

Para melhor entendimento da mudança de padrão na opinião por pergunta e categoria, utilizou-se as cores verde, laranja, vermelho, roxo, marrom e azul, sendo verde os índices de maior discordância e azul os de maior concordância:

De 1 a 1,49 (média entre “Discordo totalmente” e “Discordo muito”, indicando tendência a “Discordo totalmente”);

De 1,50 a 1,99 (média entre “Discordo totalmente” e “Discordo muito”, indicando tendência a “Discordo muito”);

De 2,00 a 2,49 (média entre “Discordo muito” e “Discordo um pouco”, indicando tendência a “Discordo muito”);

De 2,50 a 2,99 (média entre “Discordo muito” e “Discordo um pouco”, indicando tendência a “Discordo um pouco”)

De 3,00 a 3,49 (média entre “Discordo um pouco” e “Concordo um pouco”, indicando tendência a “Discordo um pouco”);

De 3,50 a 3,99 (média entre “Discordo um pouco” e “Concordo um pouco”, indicando tendência a “Concordo um pouco”);

Dessa forma, a tabela a seguir é importante, pois sintetiza todos os dados divididos pelo tipo de participante, possibilitando a observação de padrões e discrepâncias. Segue tabela 4:

Pergunta	P1	P2	P3	P4	P5	P6
Categorias de análise	(s/ discurso justificador)	(1º discurso justificador)	(2º discurso justificador)	(3º discurso justificador)	(4º discurso justificador)	(5º discurso justificador)
Escore Médio Geral	1,43	1,40	2,00	1,77	1,87	2,57
Mulheres	1,53	1,33	1,73	1,60	1,60	2,47
Homens	1,33	1,47	2,27	1,93	2,13	2,67
Estudantes	1,13	1,13	1,07	1,00	1,00	1,67
Funcionários	1,73	1,67	2,93	2,53	2,73	3,47
18-24 anos	1,12	1,24	1,53	1,18	1,53	2,30
25-40 anos	2,10	1,80	3,00	3,00	2,90	3,60
+ de 40 anos	1,25	1,25	1,75	1,50	1,00	1,50
Cor: Parda	1,44	1,33	2,40	2,00	2,11	3,44
Cor: Negra	1,75	2,00	3,25	3,25	2,25	2,25
Cor: Branca	1,35	1,30	1,47	1,30	1,65	2,18
Classe A	1,50	1,13	1,38	1,38	1,38	2,00
Classe B	1,40	1,33	1,80	1,53	1,73	2,47
Classe C	1,43	1,86	3,14	2,70	2,70	3,43

Na coluna 1 da tabela 4, percebemos que predominam valores de cor verde, ou seja, entre 1 e 1,49 indicando tendência à discordância total. Na pergunta 2, ainda há a predominância da cor verde.

No entanto, a partir da pergunta 3 em que o discurso justificador “Mulheres são mais emocionais e homens são mais racionais” é apresentado, verifica-se uma mudança na coloração e, portanto, há maior tendência a concordância com a decisão salarial desigual.

Na última pergunta, por sua vez, nota-se que não há nenhum escore médio na cor verde, sendo, portanto, todos os valores iguais ou acima de 1,50 e a concordância com o discurso “Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas” maior.

Ao olhar para a primeira e a última pergunta é possível notar que: enquanto na primeira e segunda perguntas a cor verde era predominante, na última pergunta, não há médias de cor verde.

Ou seja, depois de 4 justificativas, essas pessoas têm uma outra opinião sobre isso, o que pode indicar que o discurso tem impacto de fato.

Nota-se também movimentos entre o escore médio por tipo de participante a partir da tabela 4: estudantes só tem cor diferente de verde na pergunta 6, em que o número é laranja, sendo entre 1,50 e 1,99. Funcionários, por sua vez, não tem nenhum número verde (escore médio abaixo de 1,50).

Além disso, é possível perceber também que a faixa de 25-40 anos não tem nenhum valor em verde (e é sobreposta por funcionários, como já foi visto). Participantes que se declararam de cor negra também não tem valor verde (menor que 1,50).

Os participantes com mais escores médios verdes são de classe A, cor declarada branca e que não entre 25-40 (faixa em que há funcionários, apenas), estudantes e homens.

No entanto, tem mais escores médios acima de verde, concordando mais com a decisão salarial desigual: classe C, cor declarada negra, entre 25-40 (faixa em que só há funcionários), funcionários e homens.

Após essa análise geral, investigou-se a relação entre o escore médio geral (que aparece no gráfico 1 e nas tabelas 4 e 5) e o escore médio por tipo de participante (tabela 4), e verificou-se algumas tendências e discrepâncias:

Da pergunta 1 para a 2, o escore médio geral diminuiu, no entanto, há alguns tipos de participantes que não seguem a mudança geral e são, portanto, discrepantes: homens, da faixa de 18 a 24 anos, da cor negra e da classe C.

Para esses perfis de participantes, da pergunta 1 – em que não é apresentado discurso justificador – para a pergunta 2 – em que o discurso “Homens estão no mercado de trabalho há mais tempo” é introduzido – há um aumento na concordância.

Já da pergunta 2 para a 3, o escore médio geral aumenta, mas para a categoria “estudantes”, esse diminui, o que indica que, frente à frase “Mulheres são mais emocionais e homens são mais racionais”, estudantes discordam mais, ao contrário do restante.

Da pergunta 3 para a 4, em que é dada a frase “Mulheres têm oscilações de humor que atrapalham o rendimento de seu trabalho”, todos os tipos de participantes têm seus escores médios diminuídos, assim como nos escores médios gerais.

Por sua vez, da 4 para a 5, com a introdução do discurso justificador “Mulheres têm licença maternidade, portanto, trabalham menos”, em geral a concordância aumenta, com exceção da faixa de 25 a 40 anos, de mais de 40 anos e cor negra, nas quais a concordância diminui.

Já da pergunta 5 para 6, em que é apresentada a frase “Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas”, todos os escores médios aumentam, seguindo a tendência do escore médio geral, indicando aumento da concordância para todos os tipos de participantes.

Tendo como base os escores médios de toda a amostra, sinalizados na tabela 4 como “Escore médio geral”, foi construída a figura 1:

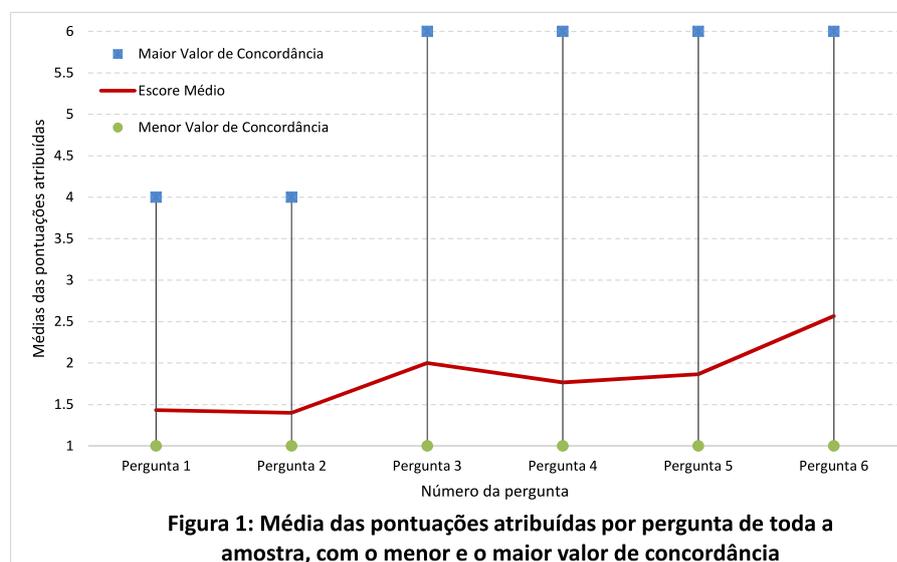


Tabela 5: Valores de escore médio geral

Perguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6
Escore Médio Geral	1,43	1,40	2,00	1,77	1,87	2,57

Na figura 1, é possível ver: os escores médios de toda a amostra por pergunta, representados pela linha horizontal em negrito; o “maior valor de concordância”, que é o maior valor que, dentro do grupo analisado (nesse gráfico, a amostra toda), pelo menos um participante deu como resposta (de 1 a 6, sendo 1 “discordo totalmente” e 6 “concordo totalmente”); e o “menor valor de concordância”, que é o menor valor assinalado como resposta na pergunta por pelo menos um dos participantes (novamente de 1 a 6).

Por meio da figura 1, nota-se que, da pergunta 1 para a 2 e da 3 para a 4 os escores médios gerais (vistos na tabela acima e no gráfico 1 por meio da linha também), diminuem, indicando que maior discordância frente às frases “Homens estão no mercado de trabalho há mais tempo” e “Mulheres têm oscilações de humor que atrapalham o rendimento de seu trabalho”.

Já das perguntas 2 para a 3, 4 para 5 e 5 para 6, o valor aumenta, indicando maior concordância com a decisão salarial a partir das frases: discurso “Mulheres são mais emocionais e homens são mais racionais”, “Mulheres têm licença maternidade, portanto, trabalham menos” e “Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas”.

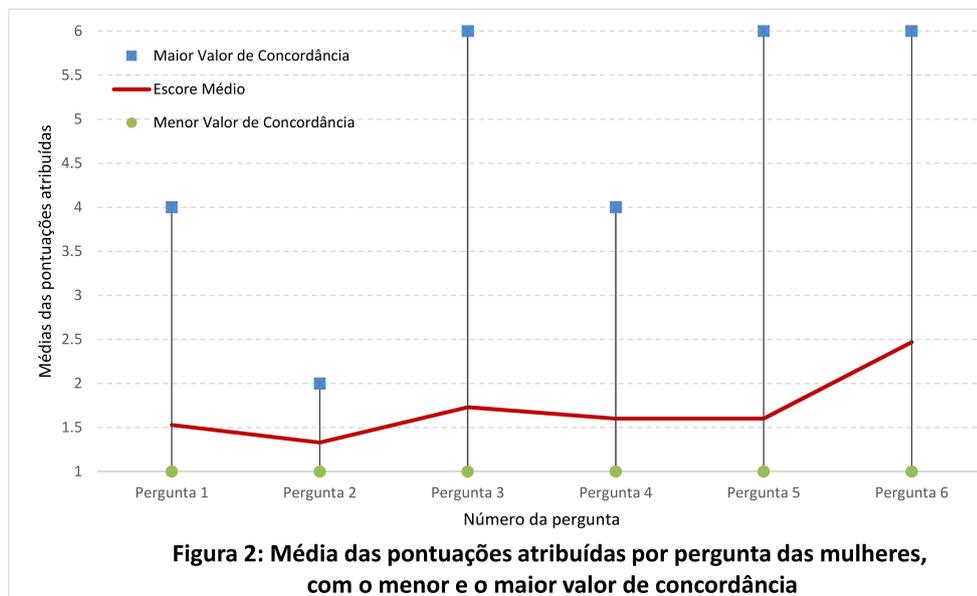
Observa-se uma mudança na tendência das respostas frente às perguntas 1 e 2, que tinham a média em valores abaixo de 1,50 e indicavam tendência geral de discordar totalmente e tinham 4 como o “maior valor de concordância”, sinalizado no gráfico 1 por meio do símbolo de um quadrado. Da pergunta 2 para a 3, há um aumento no escore médio e também no “maior valor de concordância”, que já atinge o valor máximo possível (6, “concordo totalmente”), na pergunta 3 e se mantém até a pergunta 6.

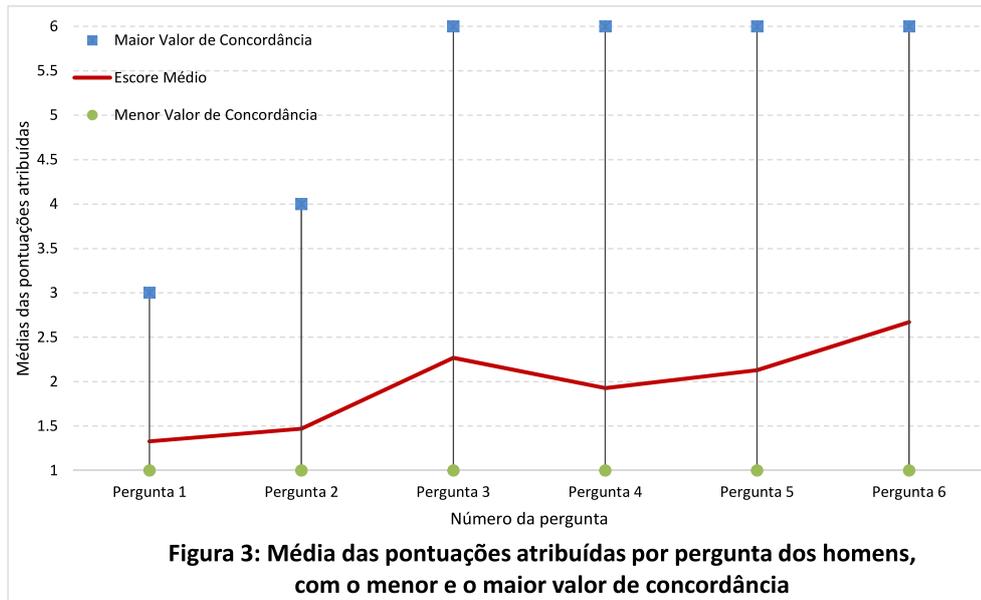
Ou seja, da análise da média de respostas por pergunta da amostra como um todo, observa-se que nas três primeiras perguntas a média é igual ou abaixo de 1,50, se mantendo entre “Discordo Totalmente” e “Discordo muito”, tendendo para discordância total. Já as perguntas 4 e 5 têm média acima de 1,50 e abaixo de 2, tendendo para muita

discordância. Por fim, a pergunta 6 tem média acima de 2,50, ficando entre “Discordo Muito” e “Discordo Pouco”, tendendo a pouca discordância.

Verificando os gráficos dos escores médios das categorias gênero e ocupação na universidade pode-se aprofundar diferenças dentro de cada categoria. Além disso, as diferenças entre estudantes e funcionários fala não só da ocupação na universidade dos mesmos, como de uma análise de nível sócio econômico, uma vez que já foi observado que estudantes pertencem majoritariamente a classes mais altas (A e B) e funcionários a classes mais baixas (B e C).

Assim, a partir das figuras 2 e 3, é possível analisar os escores médios de mulheres e homens por pergunta:





Nas figuras 2 e 3, é possível ver: os escores médios, respectivamente, de mulheres e homens por pergunta, representados pela linha horizontal em negrito; o “maior valor de concordância”, que é o maior valor que, dentro do grupo analisado (nessas figuras, mulheres e homens), pelo menos um participante deu como resposta (de 1 a 6, sendo 1 “discordo totalmente” e 6 “concordo totalmente”); e o “menor valor de concordância”, que é o menor valor assinalado como resposta na pergunta por pelo menos um dos participantes do grupo analisado (novamente de 1 a 6).

Ao observar o menor e maior escore médio de mulheres e homens (representado pela linha horizontal em negrito nas figuras 2 e 3), nota-se:

- Para as mulheres, é possível verificar que na pergunta 2 em que o primeiro argumento “Homens estão no mercado de trabalho há mais tempo” é apresentado, o escore médio é o mais baixo, o que indica que é um argumento frente ao qual as mulheres tendem a discordância total.
- Para os homens, nota-se que a pergunta em que se tem a menor concordância é a primeira, em que nenhum discurso justificador é apresentado. Nela, o escore médio de opinião dos homens é o mais baixo, tendendo também a discordância total. Assim, para os homens, a ausência de discurso justificador leva-os a concordarem menos com a decisão salarial desigual.

- Já o último argumento, “Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas”, tem o maior valor médio tanto para homens quanto para mulheres, indicando uma tendência a uma menor discordância.
- Pelas figuras 2 e 3 é possível perceber que os valores de escores médios dos homens são em sua maioria, maiores em relação aos valores das mulheres.

Sobre o aparecimento do “maior valor de concordância” de todas as perguntas (visualizado nas figuras 2 e 3 por meio do quadrado):

- A partir da pergunta 3 o máximo “maior valor de concordância” para ambos. Assim, algumas mulheres e homens responderam que concordam totalmente com os argumentos “Mulheres são mais emocionais e homens são mais racionais”.

Em relação aos aumentos e quedas de “maior valor de concordância”:

- Percebe-se, no caso das mulheres, uma diminuição do “maior valor de concordância” nas perguntas 2 e 4, mas um aumento do “maior valor de concordância” nas perguntas 3 e 5. Assim, frente aos discursos justificadores “Homens estão no mercado de trabalho há mais tempo” e “Mulheres têm oscilações de humor que atrapalham o rendimento de seu trabalho”, a concordância tende a diminuir e frente a “Mulheres são mais emocionais e homens são mais racionais” e “Mulheres têm licença maternidade, portanto, trabalham menos” a concordância de algumas participantes tende a aumentar.
- Já para os homens, percebe-se como movimento geral, que não há diminuição do maior valor de concordância em nenhuma pergunta. Sendo assim, há apenas o aumento do valor do “maior valor de concordância” a cada pergunta. Apenas nas perguntas 1 e 2 o “maior valor de concordância” não é o máximo.

Núcleo da justificativa dada pelos participantes do gênero feminino e masculino, em cada um dos “maiores valores de concordância”:

- Pergunta 1: uma mulher respondeu “concordo um pouco” na pergunta 1 e o valor foi justificado pela falta de informação sobre a qualidade do trabalho desenvolvido entre o homem e a mulher, sendo essa a prioridade para a atribuição salarial para a participante. Nas duas respostas de “maior valor de concordância” dos homens nesta pergunta, justificaram discordar um pouco, pois seria injusto o homem ganhar mais só por ser homem, mas um deles disse que o homem provavelmente era mais ágil ou mais inteligente.
- Pergunta 2: cinco mulheres responderam o “maior valor de concordância”, que nessa questão foi 2 (“discordo muito”). Justificaram alegando que a afirmação poderia ser verdadeira, mas que não justificava a diferença salarial atual, uma vez que hoje mulheres atuam muito bem no mercado de trabalho e que “Tempo de trabalho justifica experiência, mas não justifica competência”, sendo vista ainda como uma luta constante. Um homem respondeu “concordo um pouco” nessa pergunta e justificou dizendo “Porque se (homens) estão há mais tempo no mercado de trabalho, faz diferença, têm mais experiência”.
- Pergunta 3: uma mulher respondeu que concorda totalmente, reafirmando o discurso justificador, sem colocar novos dados para análise, o que denota a naturalização desse discurso para ela. Um homem concordou totalmente com a afirmação, reafirmando o discurso justificador na justificativa, “O homem é mais racional”.
- Pergunta 4: uma mulher respondeu “concordo um pouco” com a decisão, justificando que concorda com a parte da afirmação em que se diz que mulheres têm oscilações de humor, no entanto, diz que algumas separam o emocional do racional, não atrapalhando o trabalho. Um homem concordou totalmente com a decisão, reafirmando o discurso justificador e atribuindo oscilações de humor das mulheres à menstruação.
- Pergunta 5: Uma mulher respondeu que concorda totalmente com a decisão a partir do discurso justificador sobre a licença maternidade, respondendo apenas “verdade, leis”, sem fazer discussão sobre o direito a licença e à implementação da licença para o parceiro de gênero masculino também no mesmo período, indicando naturalização desse discurso também. Dois

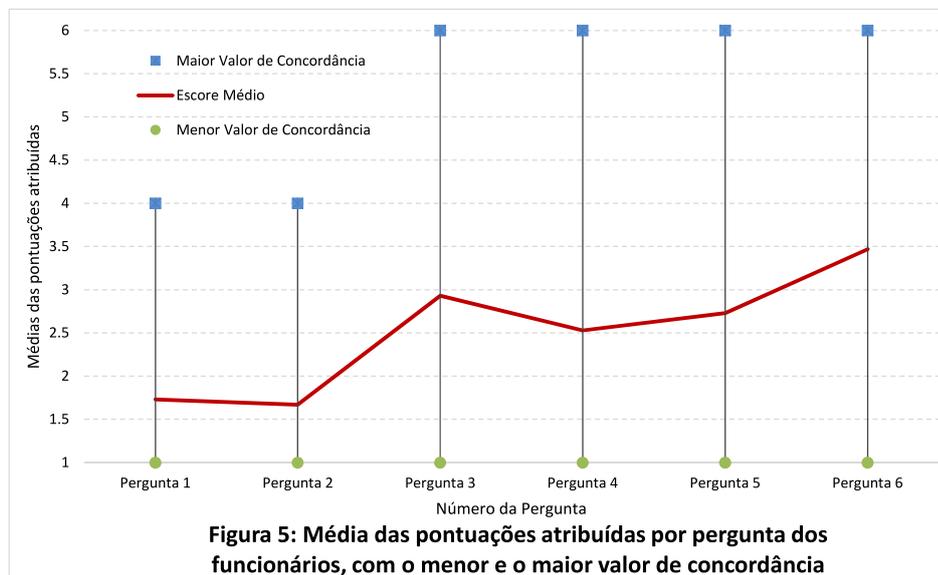
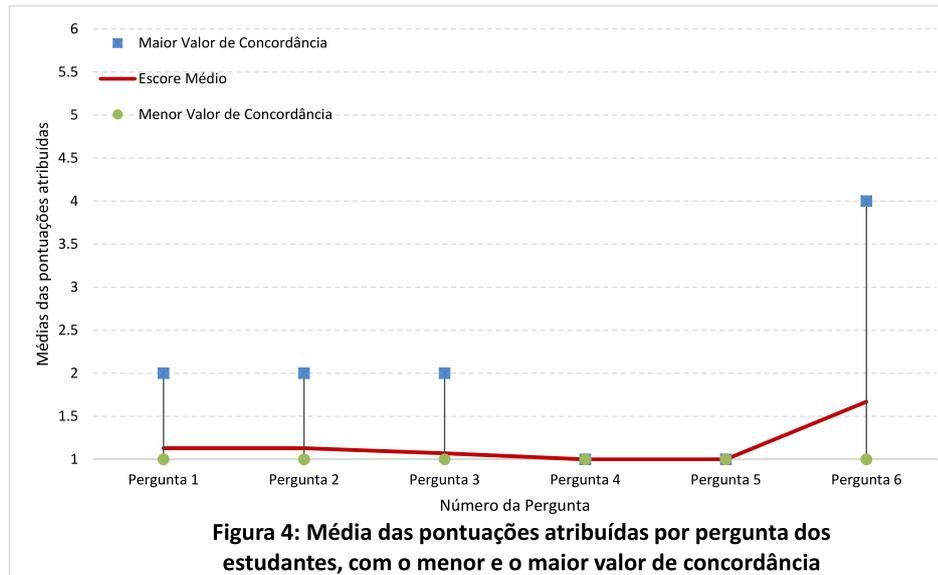
homens concordaram totalmente com a decisão salarial nessa pergunta, justificando que a mulher trabalha menos por direito e o outro justifica dizendo “ela não pode fazer duas coisas ao mesmo tempo. Cuidar da criança e trabalhar”. Vê-se aqui a ideia ainda patriarcal de que o cuidado aos filhos se dá exclusivamente pela mulher.

- Pergunta 6: uma mulher respondeu que concorda totalmente, porque as mães se envolvem mais com os filhos pelo convívio com eles. Dois homens responderam que concordam totalmente com a decisão salarial, um justificando a partir da relação que tem com sua mãe “Eu sou mais apegado à minha mãe, por estar mais ao meu lado” e o outro diz que as mães dão atenção e carinho e está mais presente no dia-a-dia.

Comparando os escores médios de mulheres e homens com o escore médio geral (figura 1 e tabela 5) e com a própria categoria (figura 2 e 3):

- Comparando o escore médio das respostas das mulheres com o escore médio geral (de toda a amostra), nota-se que 5 perguntas de 6 têm a média menor em relação ao valor médio geral, sendo a resposta à pergunta 1 (sem discurso justificador) o único valor maior em comparação à média geral. Os homens fazem o movimento contrário: 5 perguntas de 6 têm o escore médio maior em relação ao escore médio geral, sendo a resposta à pergunta 1 (sem discurso justificador) o único escore médio menor em comparação ao escore médio geral.
- As mulheres tendem a concordar menos com a decisão salarial desigual em comparação aos homens e ao escore médio geral, de toda a amostra. No entanto, tanto homens quanto mulheres têm aumento dos valores médios nas perguntas 3 e 6.

As figuras 4 e 5, mostram os escores médios por pergunta de estudantes e funcionários:



Nas figuras 4 e 5, é possível ver: os escores médios, respectivamente, de estudantes e funcionários por pergunta, representados pela linha horizontal em negrito; o “maior valor de concordância”, que é o maior valor que, dentro do grupo analisado (nessas figuras, estudantes e funcionários), pelo menos um participante deu como resposta (de 1 a 6, sendo 1 “discordo totalmente” e 6 “concordo totalmente”); e o “menor valor de concordância”, que é o menor valor assinalado como resposta na pergunta por pelo menos um dos participantes do grupo analisado (novamente de 1 a 6).

Ao observar o menor e maior escore médio de estudantes e funcionários (representado pela linha horizontal em negrito nas figuras 4 e 5) nota-se:

- No caso dos estudantes, o escore médio é 1 para os discursos justificadores “Mulheres têm oscilações de humor que atrapalham o rendimento de seu trabalho” e “Mulheres têm licença maternidade, portanto, trabalham menos” (apresentados nas perguntas 4 e 5), o que indica que todos os estudantes discordaram totalmente da decisão salarial desigual a partir da apresentação desses discursos justificadores. Por isso, o “maior valor de concordância” (visualizado nas figuras 4 e 5) é também o “menor valor de concordância”: 1, “discordo totalmente”.
- Já para os funcionários, é possível verificar que o argumento “Homens estão no mercado de trabalho há mais tempo” (apresentado na pergunta 2) é o que leva a menor concordância.
- O maior escore médio se dá no último argumento, “Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas” para ambos, indicando uma tendência a concordar.
- No geral, os estudantes têm um baixo valor de escore médio em todas as questões (o maior é 1,67 e o menor 1,13). Conforme os discursos justificadores são apresentados, há um decréscimo do escore médio a cada pergunta, resultando em 1 para as perguntas 4 e 5. A exceção a esse movimento se dá apenas frente ao discurso da pergunta 6, com o discurso “Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas”, em que há o aumento do valor para 1,67.
- Por sua vez, nota-se um movimento geral dos funcionários contrário aos dados encontrados sobre os estudantes. No gráfico sobre opiniões de funcionários encontra-se um valor mais alto de escore médio em todas as questões (o maior é 3,47 e o menor 1,67).

Sobre o aparecimento do “maior valor de concordância” de todas as perguntas (visualizado nas figuras 4 e 5 por meio do quadrado):

- Para os estudantes, apenas na pergunta 6 aparece o “maior valor de concordância”, que é 4, equivalente a “concordo um pouco”. Já para os funcionários, a partir da pergunta 3 já é atingido o valor máximo (6, “concordo plenamente”), que se mantém até a pergunta 6.

- Assim, alguns funcionários responderam que concordam totalmente com os argumentos “Mulheres são mais emocionais e homens são mais racionais” enquanto estudantes responderam que concordam um pouco com a decisão a partir da afirmação “Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas”.

Em relação aos aumentos e quedas de “maior valor de concordância”:

- As respostas de “maior valor de concordância” dos estudantes se mantinham a 2 e nas perguntas 4 e 5 zeraram, até que na pergunta 6 há uma mudança no comportamento de alguns estudantes, que respondem 4, “concordo um pouco”.
- Para os funcionários, não há queda do “maior valor de concordância”, apenas aumento. As perguntas 1 e 2 da figura 5 têm “concordo um pouco” (4) como o “maior valor de concordância”, mas a partir da pergunta 3, esse valor sobe para 6, “concordo totalmente” e se mantém. Assim, alguns funcionários responderam que concordam totalmente com os argumentos “Mulheres são mais emocionais e homens são mais racionais”, “Mulheres têm oscilações de humor que atrapalham o rendimento de seu trabalho”, “Mulheres têm licença maternidade, portanto, trabalham menos” e “Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas”, enquanto estudantes dizem que “concordam um pouco” com a última frase.

Núcleo da justificativa dada pelos participantes estudantes e funcionários em cada um dos “maiores valores de concordância”:

- Pergunta 1: dois estudantes responderam os “maiores valores de concordância”, que foi 2, “discordo muito”. Um alega discordar por se tratar de machismo, mas relata que a sociedade é machista. Outro estudante, coloca que se a desigualdade se dá por questão de gênero é injusta a decisão. Um funcionário respondeu 4, “concordo um pouco”, justificando que tem de se verificar o que tem apresentado como trabalho, o desempenho desses trabalhadores.
- Pergunta 2: dois estudantes responderam 2, “discordo muito”, que foi o “maior valor de concordância” para essa pergunta. Um afirmou “Por mais

que seja uma afirmação verídica, vejo como errada pelo fato das mulheres terem ocupado significativamente o mercado e hoje tomam cargos dos homens com um trabalho bem realizado”. Outro disse que o tempo de trabalho justifica a experiência, mas não a competência. Um funcionário respondeu “concordo um pouco” nessa pergunta e justificou dizendo “Porque se (homens) estão há mais tempo no mercado de trabalho, faz diferença, têm mais experiência”.

- Pergunta 3: Um estudante respondeu 2, “discordo muito” e justificou dizendo “Isso não existe. É o argumento mais fraco do mundo”, no entanto, em contradição, a mesma pessoa não assinalou que discorda totalmente. Dois funcionários responderam que concordam totalmente com a decisão, um reafirmando a frase e outro dizendo “porque elas (mulheres) levam mais pro lado da emoção do que da razão”.
- Pergunta 4: não há respostas maiores que 1, “discordância total” para os estudantes, que, entre as oscilações de humor por parte de homens também e que mulheres sabem lidar com alterações no humor. Um funcionário concordou totalmente com a decisão, reafirmando o discurso justificador e atribuindo oscilações de humor das mulheres à menstruação.
- Pergunta 5: não há respostas maiores que 1, “discordância total”, para os estudantes, que alegam que a licença maternidade é um direito conquistado por meio de luta, não sendo, portanto, férias. Três funcionários concordaram totalmente com a decisão salarial nessa pergunta, um justificando que a mulher trabalha menos por direito, outro que dizendo “Verdade, lei” e o outro justifica dizendo “ela não pode fazer duas coisas ao mesmo tempo. Cuidar da criança e trabalhar”. Vê-se aqui a ideia ainda patriarcal de que o cuidado aos filhos se dá exclusivamente pela mulher.
- Pergunta 6: dois estudantes responderam 4, “concordo um pouco”, nessa pergunta. Nas justificativas, verificou-se que uma opinião estava ligada a vivência própria e outra a uma naturalização seguida de questionamento. Na primeira, o estudante disse “fui abandonada pelo meu pai quando tinha 1 ano, mas em compensação, meu avô se tornou meu pai”. Na segunda, “É assim que funciona, mas pais deveriam se envolver também”. Três

funcionários responderam que concordam totalmente com a decisão salarial nessa questão. Um justificou dizendo as mães se envolvem mais com os filhos pelo convívio com eles, outro justificando a partir da relação que tem com sua mãe “Eu sou mais apegado à minha mãe, por estar mais ao meu lado” e o terceiro diz que as mães dão atenção e carinho e está mais presente no dia-a-dia.

Comparando o escore médio de mulheres e homens com o escore médio geral (figura 1 e tabela 5) e com a própria categoria (figura 4 e 5):

- Comparando o escore médio das respostas dos estudantes e funcionários com o escore médio geral (de toda a amostra), nota-se que em todas as perguntas o valor médio para estudantes é menor em relação ao escore médio geral. Já para os funcionários, é o contrário: o escore médio é sempre maior em comparação ao escore médio geral.
- Os estudantes tendem a concordar menos com a decisão salarial desigual em comparação aos funcionários e ao escore médio geral, de toda a amostra. No entanto, ambos têm aumento do escore médio (tendendo a concordar mais) na questão 6.

A partir desses resultados, nota-se que homens, negros, funcionários, pardos e participantes da classe C concordam mais, e, mulheres, estudantes, brancos e participantes da classe A concordam menos. Esse resultado faz sentido na medida em que o movimento e a luta das mulheres por garantia de direitos é crescente, a partir das conquistas dos movimentos feministas, como a introdução da mulher no mercado de trabalho, por exemplo, e do crescimento de mulheres que se identificam como feministas, como pode ser percebido por meio do dado de acessos a palavra “feminismo” no Google, segundo publicação no site UOL em 08/03/2016: “De janeiro de 2014 a outubro de 2015, o número de buscas pelo termo ‘feminismo’ no Google aumentou 86,7% no Brasil – passando de 8.100 para 90.500 buscas.”

A partir das manifestações de 2016 há um indício também de que as mulheres estão, portanto, mais conscientes da importância de luta por igualdade salarial, igualdade nos relacionamentos amorosos, na garantia de direitos, e nas relações entre homens e mulheres. Assim, parece haver um movimento de empoderamento, apropriação e

articulação em desnaturalizar preconceitos e desigualdades, exigindo aumento de salários, fim da violência contra a mulher, legalização do aborto e liberdade sexual, como é possível verificar nas últimas manifestações em São Paulo no ano de 2016.

A maior concordância por parte dos homens tem relação com o sistema patriarcal, que naturaliza os privilégios do homem e os coloca como fonte principal de renda e chefe da família, enquanto a mulher ocupa a posição de cuidadora da casa, família e marido.

Além disso, esse dado diz também da grande articulação das mulheres frente às desigualdades e das resistências sociais (mediadas por elementos de sentido a partir do patriarcado) existentes frente à toda luta por mudança, frente a divergências.

Mattos (2006) aponta para a contradição nesse processo de desconstrução. Segundo a autora: "(...) toda emancipação, em sua dimensão cognitiva, pressupõe reflexividade sobre o processo de mudança, pode-se perceber as ambiguidades e contradições de tal transformação". E, sobre desconstrução dos pilares da complementariedade entre os sexos, Mattos observou que não passa de forma refletida, pelo questionamento dos "modelos masculinos" de comportamento e pensamento. O pacto tradicional homem-mulher permanece, sendo rompido às escusas nas relações modernas, por meio da crescente infidelidade das mulheres, por exemplo, fazendo com que a infidelidade que era antes, prática característica do universo masculino, é agora do universo feminino também.

Sobre homens, negros, funcionários, pardos e participantes da classe C concordarem mais que mulheres, estudantes, brancos e participantes da classe A: isso diz de desigualdade social, que não atinge apenas o âmbito econômico, mas a forma de se ver no mundo, de limites que esse lhe coloca, diz de falta de acesso, de desigualdades no acesso à educação de qualidade, a um ambiente de reflexão e olhar crítico, na forma de tratamento, nas oportunidades e elementos de sentido que tudo isso abrange. Isso diz de exclusão, de subcidadania, de naturalização de desigualdades.

Trata-se, portanto, de um dado do atravessamento da desigualdade social: funcionários, pessoas que estão na universidade a trabalho e não estudo, tendem a naturalizar mais a desigualdade entre homens e mulheres. O atravessamento da desigualdade se dá no acesso à universidade não como ambiente que proporciona reflexão, diálogo e desnaturalização de questões como a desigualdade entre homens e

mulheres, tão presentes em alguns âmbitos acadêmicos da universidade, mas como fonte de renda.

É possível verificar uma maior concordância frente à pergunta 6, isso pode ser devido ao discurso justificador utilizado ou por acúmulo da apresentação de 4 afirmativas naturalizantes. Levanta-se como hipótese, então, que a frase “Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas” suscita elementos de significado fortes na construção da dimensão subjetiva dos participantes, relativa ao mito do amor materno, mito esse que coloca a mãe como maior fonte de amor incondicional de forma natural. Motta critica esse entendimento:

Por esse consenso, não existem seres humanos mais ou menos afetivos em relação aos filhos, mas uma generalização abstrata e preconceituosa, sem qualquer abertura aos casos concretos, que essencializa a mulher como repositária das virtudes afetivas e emocionais por oposição às virtudes intelectuais e racionais do homem. (MATTOS, p.156)

Concluindo a discussão, verificou-se que a desigualdade entre homens e mulheres pode ser legitimada por discursos justificadores, pré-reflexivos, que, dessa forma, mediam a dimensão subjetiva, podendo influenciar também – além de outras esferas – a opinião da população diminuindo a reflexão e facilitando a reprodução da naturalização das desigualdades.

Nota-se, portanto, que há configurações construídas no âmbito social e também subjetividades individuais que se constituem mutuamente, uma vez que há diferenças de opinião entre as pessoas a depender das suas características e grupos, no entanto, em todas as categorias (gênero, ocupação na universidade, idade, cor declarada, classe econômica), há participantes que concordam com a decisão salarial a partir de um discurso justificador, mas também há, dentro dos grupos, diferenças de opinião e, por fim, diferenças de opinião a partir dos discursos apresentados, pelo mesmo indivíduo.

Por fim, é possível verificar o contexto histórico e a desigualdade social mediando a dimensão subjetiva, respectivamente, a partir das diferenças de opinião entre homens e mulheres, e, classe econômica, ocupação na universidade e cor declarada.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

4.1 Contexto histórico da pesquisa

Frente ao contexto político e social de retrocesso, em que há discursos sexistas legitimando a retirada da presidenta eleita democraticamente, em que uma menina de 16 anos sofre violência sexual por 33 homens e tem sua fala posta em dúvida, além de ter sua violência justificada por características e comportamentos seus, como mulher (mesmo com seu depoimento e vídeos do ocorrido), em que alunas de universidade têm medo de circular ao redor da mesma, em que a discussão de políticas para mulheres pode ser planejada sem a presença de alguma mulher ou a partir de um viés muito específico e religioso e, em que, direitos de minorias estão ameaçados: refletir, desnaturalizar, informar-se e se manter ativo e em luta é imperativo.

Este trabalho foi realizado meio a um contexto histórico em que as desigualdades se fazem gritantes, em que direitos são arrancados, em que naturalizações são articuladas como argumentos justificadores, em que uma fala crítica é importante para uma mudança, pois pode proporcionar ressignificações, reflexões e desnaturalizações.

As desigualdades e legitimações de preconceitos e discriminações são questões importantes para estudo da psicologia, em suas múltiplas vertentes, para que seja possível transformar as relações mais iguais e humanas.

4.2. Dificuldades no trabalho

Na realização desse trabalho, algumas questões surgiram, como a distribuição desigual entre as categorias criadas, o que pode enviesar o dado.

Da mesma forma, a aplicação ter sido realizada por uma mulher, em um contexto histórico, social e político como o atual, também pode ter constrangido alguns participantes a responder questões relacionadas a desigualdade, alterando-os.

O trabalho não conseguiu analisar as justificativas das respostas de menor concordância, devido ao tempo disponível para a realização da pesquisa.

4.3 Sugestão de continuidade

Seria interessante realizar uma pesquisa com o mesmo objetivo e método, no entanto abrangendo a população da cidade de São Paulo, a partir do Atlas da Exclusão

Social no Brasil (2003), de autoria de Campos, Pochmann Amorim e Silva (orgs.), verificando a dimensão subjetiva da cidade de São Paulo por regiões do mapeamento da desigualdade social.

Também seria interessante uma replicação que utilizasse também como método a entrevista, para que se obtivesse mais dados sobre a dimensão subjetiva dessa temática.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, V.; GOMES, A. O mito de Lilith e a integração do feminismo na sociedade contemporânea. **Revista Âncora**, digital, v.2, Junho, 2007.
- BAUMAN, Z. **Globalização: As consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.
- BEEMAN, W.; FRANK, I. **New dynamic in the global economy**. New York: Committee for Economic Development. 1998.
- BOCK, A. M. B. Psicologia e sua ideologia: 40 anos de compromisso com as elites. In Bock, A. M. B. (Org.). **Psicologia e o compromisso social** (pp. 14-28). São Paulo: Cortez, 2009.
- BOCK, A. M. B. A dimensão subjetiva da desigualdade social: um estudo na cidade de São Paulo S.I., 2009. Disponível em: <http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/233.%20a%20dimens%C3o%20subjetiva%20da%20desigualdade%20social.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2016.
- BOCK, A. M. B. *A dimensão subjetiva da desigualdade social: um estudo sobre o sentido subjetivo da vivência da desigualdade social na cidade de São Paulo*. Relatório Técnico. São Paulo. 2010.
- BOCK, A. M. B.; GONÇALVES, M. G. M. - Subjetividade: o sujeito e a dimensão subjetiva dos fatos. in GONZÁLEZ REY, Fernando L. (org.) - **Subjetividade, complexidade e pesquisa em psicologia**. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2005, pp. 109-125.
- BOURDIEU, P. *Distinction: a social critique of the judgment of taste*. 10. ed. Cambridge/ Massachusetts: Harvard University Press, 2000.
- BOURDIEU, P. *O senso prático* (M. Ferreira, Trad.). Rio de Janeiro: Vozes. 2009.
- BOZON, M. **Sociologia da sexualidade**. Rio de Janeiro (RJ): Editora FGV, 2004.
- BRASIL. Projeto de Lei da Câmara 122 de 2006
- BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989
- CAMINO, L., SILVA, P., MACHADO, A. & PEREIRA, C. *A face oculta do racismo no Brasil: Uma análise psicossociológica*. **Revista de Psicologia Política**, 1, 13-36. 2001.
- CARVALHO, M. V. C. **História de ser e fazer-se educador: desvelando a identidade do professor universitário e suas possibilidades emancipatórias**. Tese (Doutorado) – PUC-SP, São Paulo, 2004.

CIAMPA, A. C. **Identidade**. In: LANE, S. T. M., CODO, W. (Orgs.). *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, 1994. p. 58-75

COLETIVOS feministas fazem protestos contra cultura do estupro em dez cidades. *Rede Brasil Atual*. S.l., 30 mai. 2016. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2016/05/coletivos-feministas-realizam-protestos-contra-cultura-do-estupro-em-dez-cidades-2290.html>>. Acesso em: 01 jun. 2016.

COSTA, E. C. I. **As novas formas de discriminação** sexista – uma perspectiva da psicologia social. Tese (Doutorado) UNICAMP, Campinas, 2005.

FEMINISTAS de Campinas atuam para aumentar protagonismo da mulher. *G1 Campinas e região*. Campinas, 08 mar. 2015. Disponível em <<http://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2015/03/feministas-de-campinas-atuam-para-aumentar-protagonismo-da-mulher.html>>. Acesso em: 01 jun. 2016.

FERNANDES, F. *A integração do negro na sociedade de classes* (3a ed.) São Paulo: Ática. 1978.

FRAZÃO, L. M.; ROCHA, S. L. C. de O. **Gestalt e Gênero**. Livro Pleno, s/d.

FRIEDAN, B. **A Mística Feminina**. Petrópolis, Ed. Vozes, 1971.

GONZÁLEZ REY, F. *Sujeito e Subjetividade*. São Paulo: Thomson. 2005b.

GONZÁLEZ REY, F. *Sujeito e Subjetividade: uma aproximação histórico-cultural*. São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2003.

HONNETH, Axel. *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. São Paulo: Ed. 34, 2003a.

HONNETH, Axel. FRASE, Nancy. *Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange*. London/New York: Verso, 2003b.

JÚLIO, C. A. **Reinventando você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

KRAEMER, H.; SPRENGER, J. **Malleus Maleficarum**. 1486.

LAGO, M. C.; TONELI, M. J.; BEIRAS, A.; VAVASSORI, M.; MÜLLER, R. **Gênero e pesquisa em psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

LAHIRE, Bernard. *Retratos sociológicos: disposições e variações individuais*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

LOURO, G. L. **O corpo educado: pedagogia da sexualidade**. Belo Horizonte. Ed. Autêntica, 2000.

MATTOS, Patrícia. *A sociologia política do reconhecimento: as contribuições de Charles Taylor, Axel Honneth e Nancy Fraser*. São Paulo: Ed. Annablume, 2006.

MATTOS, Patrícia. Mulher numa Sociedade Desigual. In: SOUZA, Jessé (org.) *A invisibilidade da desigualdade brasileira*. São Paulo: Ufmg, 2006.

MEDEIROS, . O estudo dos ricos no Brasil. *Econômica*, 7(1), 99-128. 2005.

MOTA, Alessivânia M. A.; SANTOS, Luane N.; SILVA, Marcus V. O. – **A dimensão subjetiva da subcidadania: considerações sobre a desigualdade social brasileira**. Salvador, Bahia, (mimeo).

MULHERES lutam por igualdade, mas problemas históricos persistem. *JC online*. Recife. 08 mar. 2016. Disponível em: <
<http://jconline.ne10.uol.com.br/canal/mundo/brasil/noticia/2016/03/08/mulheres-lutam-por-igualdade-mas-problemas-historicos-persistem-224809.php>>. Acesso em: 01 jun. 2016.

NOGUEIRA, C. **Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero: feminismo e perspectivas críticas na psicologia social**. Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

OIT, Relatório Global de Salários 2014/2015, 2015.

OLIVEIRA, A. S.; KNÖNER, S. F. **A construção do conceito de gênero: uma reflexão sob o prisma da psicologia**. Trabalho de Conclusão de Curso, FURB, Blumenau, 2005.

PARADISO, S. Mulher, bruxas e a literatura inglesa: um caldeirão de contra discurso. **Revista Cesumar**. Ciências Humanas e Sociais Aplicadas v.16, n.1, jan/jun 2011, p. 189-202

PARIS, L. G. **Nem tudo tem graça: a construção de estereótipos e representações sociais negativas no discurso “humorístico” de professores de cursos pré-vestibulares**. Trabalho de conclusão de curso - UNICAMP, Campinas, 2013.

PEREIRA, C.; TORRES, A. R.; ALMEIDA, S. Um estudo do preconceito na perspectiva das representações sociais: análise da influência de um discurso justificador da discriminação no preconceito racial. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 16, n.1, p.95-107, 2003.

PEREIRA, C.; LIMA, M.; CAMINO, L. Sistemas de valores e atitudes democráticas de estudantes universitários de João Pessoa. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. João Pessoa, 2001, pp. 177-190.

PEREIRA, F. **A sexualidade como componente da identidade humana**. Piauí: Universidade Federal do Piauí (UFPI), 2006.

PRAUN, A. G. Sexualidade, gênero e suas relações. **Revista Húmus**. Maranhão. Jan/Fev/Mar/Abr. 2011.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Pós-graduação – ICPG, Santa Catarina, 2003.

SANTOS, Luane Neves. *O encontro das psicólogas com o “social” no CRAS/SUAS: entre o suposto da igualdade e a concretude da desigualdade*. Salvador, 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia.

SANTOS, Luane Neves. A desigualdade social brasileira: uma questão em debat. *In: SANTOS, Luane Neves. A Psicologia na Assistência Social - convivendo com a desigualdade*. São Paulo: Editora Cortez, 2014.

SCOTT, J. O gênero como categoria útil de análise. *In: Revista Educação e Realidade*. Porto Alegre, v.15, n.2, 1990.

SICUTERI, R. **Lilith: A Lua Negra**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1985.

SILVA, F. Subjetividade, individualidade, personalidade e identidade: concepções a partir da psicologia histórico-cultural. **Psicol. Educ.**, São Paulo, n. 28, jun. 2009.

SOUZA, J. *A construção social da subcidadania: por uma sociologia política da modernidade periférica*. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ. (Coleção Origem). 2003.

TAYLOR, Charles. *As fontes do self: a construção da identidade moderna*. São Paulo: Loyola, 1997.

TREVOR-ROPER, P. D. **The World Through Blunted Sight**, Allen Lane/Penguin Press, 1988.

ZORDAN, P. Bruxas: figuras de poder. **Estudos Feministas**. Florianópolis, 13(2): 256, maio-agosto/2005, p. 331-340

6. APÊNDICES

A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar da pesquisa: **“A dimensão subjetiva da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho: um estudo sobre discursos justificadores em uma população universitária”**, desenvolvida para Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica (São Paulo).

O objetivo desse estudo é caracterizar a dimensão subjetiva das relações entre homens e mulheres no mercado de trabalho, identificando significações a partir de discursos justificadores da desigualdade e a influência do discurso justificador na opinião dos participantes.

1- Durante a pesquisa serão preenchidas folhas. Somente os pesquisadores terão acesso às folhas preenchidas, que serão utilizadas apenas para coleta de dados.

2 - A participação não prevê nenhum tipo de risco à integridade moral e física dos participantes.

3- Sempre que houver necessidade pode ser solicitado esclarecimento sobre o funcionamento das atividades do projeto.

4- Os responsáveis tem total liberdade para recusar a participação no projeto e retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo.

5- Não haverá qualquer custo pela participação no projeto.

6- Os resultados da pesquisa poderão ser divulgados em publicações e eventos científicos, respeitando o sigilo quanto a seus dados pessoais.

Eu, _____, portador (a) da cédula de identidade RG nº _____, concordo em participar da pesquisa, sob as condições acima descritas, para fins de monografia (TCC) da aluna Luísa Hirata Rangel (RG: 35.837.161-2), realizada como estudante do quinto ano de Psicologia da PUC-SP, sob orientação do Prof. Ms. Denigés M. Regis Neto (CRP: 06/84207).

Desde já agradecemos sua valiosa colaboração.

São Paulo, ____ de _____ de 2016.

Luísa Hirata Rangel
Pesquisadora

Assinatura do Responsável
Telefone:

Denigés M. Regis Neto
Orientador

C: Questionário

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:

1

A) Idade _____

B) Gênero () Masculino () Feminino () Não Binário Outros _____

C) Cor declarada _____

D) Bairro onde mora _____

E) Profissão _____

D) Qual foi a última série que o chefe de sua família frequentou na escola ou na faculdade? _____

E) Qual foi a última série que você frequentou na escola ou na faculdade? (*responda caso não seja o chefe de família*)

F) Qual sua renda mensal familiar?

a) Até R\$ 1.355,99 ()

b) De R\$ 1.360,00 até R\$ 2.711,99 ()

c) De R\$ 2.712,00 até R\$ 6.799,99 ()

d) De R\$ 6.780,00 até R\$ 13.559,99 ()

e) Acima de R\$ 13.560,00 ()

G) Em relação aos itens abaixo, assinale a quantidade que existe na sua casa:

	0	1	2	3	4 ou +
Televisão em cores					
Rádio					
Banheiro					
Automóvel					
Empregada Mensalista					
Máquina de Lavar					
Video Cassete e/ou DVD					
Geladeira					
Freezer (pode ser parte da geladeira)					

Leia a seguinte situação:

2

O setor financeiro de uma empresa está reajustando o valor do salário de seus empregados. Estão passando por essa avaliação um homem e uma mulher, na mesma posição dentro da empresa, com as mesmas obrigações, carga horária, experiência e nível de educação. Após processo, é decidido que o funcionário receberá 30% a mais em comparação à funcionária.

3

A partir dessa situação, enumere seu nível de satisfação com a decisão do processo. **Você acha que a decisão foi correta?**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo muito	3 Discordo um pouco	4 Concordo um pouco	5 Concordo muito	6 Concordo Totalmente
-----------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------

Justificativa:

A pessoa responsável pela decisão salarial justificou sua decisão dizendo a seguinte frase:

4

“Homens estão no mercado de trabalho há mais tempo”

A partir dessa situação e da frase do responsável pela decisão salarial, enumere seu nível de satisfação com a decisão do processo. **Você acha que a decisão foi correta?**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo muito	3 Discordo um pouco	4 Concordo um pouco	5 Concordo muito	6 Concordo Totalmente
-----------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------

Justificativa:

A pessoa responsável pela decisão salarial justificou sua decisão dizendo a seguinte frase: 5

“Mulheres são mais emocionais e homens são mais racionais”

A partir dessa situação e da frase do responsável pela decisão salarial, enumere seu nível de satisfação com a decisão do processo. **Você acha que a decisão foi correta?**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo muito	3 Discordo um pouco	4 Concordo um pouco	5 Concordo muito	6 Concordo Totalmente
-----------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------

Justificativa:

A pessoa responsável pela decisão salarial justificou sua decisão dizendo a seguinte frase: 6

“Mulheres têm oscilações de humor que atrapalham o rendimento de seu trabalho”

A partir dessa situação e da frase do responsável pela decisão salarial, enumere seu nível de satisfação com a decisão do processo. **Você acha que a decisão foi correta?**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo muito	3 Discordo um pouco	4 Concordo um pouco	5 Concordo muito	6 Concordo Totalmente
-----------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------

Justificativa:

A pessoa responsável pela decisão salarial justificou sua decisão dizendo a seguinte frase: 7

“Mulheres têm licença maternidade, portanto, trabalham menos”

A partir dessa situação e da frase do responsável pela decisão salarial, enumere seu nível de satisfação com a decisão do processo. **Você acha que a decisão foi correta?**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo muito	3 Discordo um pouco	4 Concordo um pouco	5 Concordo muito	6 Concordo Totalmente
-----------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------

Justificativa:

A pessoa responsável pela decisão salarial justificou sua decisão dizendo a seguinte frase: 8

“Mães são mais envolvidas com a criação dos filhos, por razões biológicas”

A partir dessa situação e da frase do responsável pela decisão salarial, enumere seu nível de satisfação com a decisão do processo. **Você acha que a decisão foi correta?**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo muito	3 Discordo um pouco	4 Concordo um pouco	5 Concordo muito	6 Concordo Totalmente
-----------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------

Justificativa:

7. ANEXOS

A: Ficha de identificação utilizada no questionário de Iniciação Científica “A dimensão subjetiva da desigualdade social: um estudo sobre o sentido subjetivo da vivência da desigualdade social na cidade de São Paulo”, no ano de 2013.

RESPONDA, POR FAVOR, OS SEUS DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:

- A) Idade _____
- B) Sexo _____
- C) Bairro onde mora _____
- D) Qual foi a última série que o chefe de sua família frequentou na escola ou na faculdade? _____
- E) Qual foi a última série que você frequentou na escola ou na faculdade? (*responda caso não seja o chefe de família*)

-
- F) Qual sua renda mensal familiar?
- a) Até R\$ 1.355,99 ()
- b) De R\$ 1.360,00 até R\$ 2.711,99 ()
- c) De R\$ 2.712,00 até R\$ 6.799,99 ()
- d) De R\$ 6.780,00 até R\$ 13.559,99 ()
- e) Acima de R\$ 13.560,00 ()

G) Em relação aos itens abaixo, assinale a quantidade que existe na sua casa:

	0	1	2	3	4 ou +
Televisão em cores					
Rádio					
Banheiro					
Automóvel					
Empregada Mensalista					
Máquina de Lavar					
Video Cassete e/ou DVD					
Geladeira					
Freezer (pode ser parte da geladeira)					

B: Critério de classificação econômica do Brasil da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP) de 2014



Alterações na aplicação do Critério Brasil, válidas a partir de 01/01/2014

A dinâmica da economia brasileira, com variações importantes nos níveis de renda e na posse de bens nos domicílios, representa um desafio importante para a estabilidade temporal dos critérios de classificação socioeconômica. Em relação ao CCEB, os usuários têm apresentado dificuldades na manutenção de amostras em painel para estudos longitudinais. As dificuldades são maiores na amostragem dos estratos de pontuação mais baixa.

A ABEP vem trabalhando intensamente na avaliação e construção de um critério que seja fruto da nova realidade do país. Porém, para que os estudos produzidos pelos usuários do Critério Brasil continuem sendo úteis ao mercado e mantenham o rigor metodológico necessário, as seguintes recomendações são propostas às empresas que tenham estudos contínuos, com amostras em painel:

- A reclassificação de domicílios entre as classe C2 e D deve respeitar uma região de tolerância de 1 ponto, conforme descrito abaixo:
 - Domicílios classificados, no momento inicial do estudo, como classe D --> são reclassificados como C2, apenas no momento em que atingirem 15 pontos;
 - Domicílios classificados, no momento inicial do estudo, como classe C2 --> são reclassificados como D, apenas no momento em que atingirem 12 pontos;
 - O momento inicial de estudos desenvolvidos a partir de amostra mestra é o da realização da amostra mestra;
 - O momento inicial de estudos desenvolvidos sem amostra mestra é o da primeira medição (onda) do estudo.

IMPORTANTE: As alterações descritas acima são apenas para os estudos que usem amostras contínuas em painéis. Estudos *ad hoc* e estudos contínuos, com amostras independentes, devem continuar a aplicar o Critério Brasil regularmente.

Outra mudança importante no CCEB é válida para todos os estudos que utilizem o Critério Brasil. As classes D e E devem ser unidas para a estimativa e construção de amostras. A justificativa para esta decisão é o tamanho reduzido da classe E, que inviabiliza a leitura de resultados obtidos através de amostras probabilísticas ou por cotas, que respeitem os tamanhos dos estratos. A partir de 2013 a ABEP deixa de divulgar os tamanhos separados destes dois estratos.

Finalmente, em função do tamanho reduzido da Classe A1 a renda média deste estrato deixa de ser divulgada. Assim, a estimativa de renda média é feita para o conjunto da Classe A.

O Critério de Classificação Econômica Brasil, enfatiza sua função de estimar o poder de compra das pessoas e famílias urbanas, abandonando a pretensão de classificar a população em termos de “classes sociais”. A divisão de mercado definida abaixo é de **classes econômicas**.

SISTEMA DE PONTOS

Posse de itens

	Quantidade de Itens				
	0	1	2	3	4 ou +
Televisão em cores	0	1	2	3	4
Rádio	0	1	2	3	4
Banheiro	0	4	5	6	7
Automóvel	0	4	7	9	9
Empregada mensalista	0	3	4	4	4
Máquina de lavar	0	2	2	2	2
Videocassete e/ou DVD	0	2	2	2	2
Geladeira	0	4	4	4	4
Freezer (aparelho independente ou parte da geladeira duplex)	0	2	2	2	2

Grau de Instrução do chefe de família

Nomenclatura Antiga		Nomenclatura Atual		
Analfabeto/ Primário incompleto		Analfabeto/ Fundamental 1 Incompleto		0
Primário completo/ Ginásial incompleto		Fundamental 1 Completo / Fundamental 2 Incompleto		1
Ginásial completo/ Colegial incompleto		Fundamental 2 Completo/ Médio Incompleto		2
Colegial completo/ Superior incompleto		Médio Completo/ Superior Incompleto		4
Superior completo		Superior Completo		8

CORTES DO CRITÉRIO BRASIL

Classe	Pontos
A1	42 - 46
A2	35 - 41
B1	29 - 34
B2	23 - 28
C1	18 - 22
C2	14 - 17
D	8 - 13
E	0 - 7

PROCEDIMENTO NA COLETA DOS ITENS

É importante e necessário que o critério seja aplicado de forma uniforme e precisa. Para tanto, é fundamental atender integralmente as definições e procedimentos citados a seguir.

Para aparelhos domésticos em geral devemos:

Considerar os seguintes casos

Bem alugado em caráter permanente Bem emprestado de outro domicílio há mais de 6 meses

Bem quebrado há menos de 6 meses

Não considerar os seguintes casos Bem emprestado para outro domicílio há mais de 6 meses

Bem quebrado há mais de 6 meses

Bem alugado em caráter eventual

Bem de propriedade de empregados ou pensionistas

Televisores

Considerar apenas os televisores em cores. Televisores de uso de empregados domésticos (declaração espontânea) só devem ser considerados caso tenha(m) sido adquirido(s) pela família empregadora.

Rádio

Considerar qualquer tipo de rádio no domicílio, mesmo que esteja incorporado a outro equipamento de som ou televisor. Rádios tipo walkman, conjunto 3 em 1 ou microsystems devem ser considerados, desde que possam sintonizar as emissoras de rádio convencionais. Não pode ser considerado o rádio de automóvel.

Banheiro

O que define o banheiro é a existência de vaso sanitário. Considerar todos os banheiros e lavabos com vaso sanitário, incluindo os de empregada, os localizados fora de casa e os da(s) suite(s). Para ser considerado, o banheiro tem que ser privativo do domicílio. Banheiros coletivos (que servem a mais de uma habitação) não devem ser considerados.

Automóvel

Não considerar táxis, vans ou pick-ups usados para fretes, ou qualquer veículo usado para atividades profissionais. Veículos de uso misto (lazer e profissional) não devem ser considerados.

Emprego doméstico

Considerar apenas os empregados mensalistas, isto é, aqueles que trabalham pelo menos 5 dias por semana, durmam ou não no emprego. Não esquecer de incluir babás, motoristas, cozinheiras, copeiras, arrumadeiras, considerando sempre os mensalistas. Note bem: o termo empregados mensalistas se refere aos empregados que trabalham no domicílio de forma permanente e/ou contínua, pelo menos 5 dias por semana, e não ao regime de pagamento do salário.

Máquina de Lavar

Considerar máquina de lavar roupa, somente as máquinas automáticas e/ou semiautomática O tanquinho NÃO deve ser considerado.

Videocassete e/ou DVD

Verificar presença de qualquer tipo de vídeo cassete ou aparelho de DVD.

Geladeira e Freezer

No quadro de pontuação há duas linhas independentes para assinalar a posse de geladeira e freezer respectivamente. A pontuação será aplicada de forma independente:

Havendo geladeira no domicílio, independente da quantidade, serão atribuídos os pontos (4) correspondentes a posse de geladeira; Se a geladeira tiver um freezer incorporado – 2ª. porta – ou houver no domicílio um freezer independente serão atribuídos os pontos (2) correspondentes ao freezer.

As possibilidades são:

Não possui geladeira nem freezer	0 pt
Possui geladeira simples (não duplex) e não possui freezer	4 pts
Possui geladeira de duas portas e não possui freezer	6 pts
Possui geladeira de duas portas e freezer	6 pts
Possui freezer mas não geladeira (caso raro mas aceitável)	2 pt

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

Este critério foi construído para definir grandes classes que atendam às necessidades de segmentação (por poder aquisitivo) da grande maioria das empresas. Não pode, entretanto, como qualquer outro critério, satisfazer todos os usuários em todas as circunstâncias. Certamente há muitos casos em que o universo a ser pesquisado é de pessoas, digamos, com renda pessoal mensal acima de US\$ 30.000. Em casos como esse, o pesquisador deve procurar outros critérios de seleção que não o CCEB.

A outra observação é que o CCEB, como os seus antecessores, foi construído com a utilização de técnicas estatísticas que, como se sabe, sempre se baseiam em coletivos. Em uma determinada amostra, de determinado tamanho, temos uma determinada probabilidade de classificação correta, (que, esperamos, seja alta) e uma probabilidade de erro de classificação (que, esperamos, seja baixa). O que esperamos é que os casos incorretamente classificados sejam pouco numerosos, de modo a não distorcer significativamente os resultados de nossa investigação.

Nenhum critério, entretanto, tem validade sob uma análise individual. Afirmarções frequentes do tipo “... conheço um sujeito que é obviamente classe D, mas

pele critério é classe B...” não invalidam o critério que é feito para funcionar estatisticamente. Servem porém, para nos alertar, quando trabalhamos na análise individual, ou quase individual, de comportamentos e atitudes (entrevistas em profundidade e discussões em grupo respectivamente). Numa discussão em grupo um único caso de má classificação pode pôr a perder todo o grupo. No caso de entrevista em profundidade os prejuízos são ainda mais óbvios. Além disso, numa pesquisa qualitativa, raramente uma definição de classe exclusivamente econômica será satisfatória.

Portanto, é de fundamental importância que todo o mercado tenha ciência de que o CCEB, ou qualquer outro critério econômico, não é suficiente para uma boa classificação em pesquisas qualitativas. Nesses casos deve-se obter além do CCEB, o máximo de informações (possível, viável, razoável) sobre os respondentes, incluindo então seus comportamentos de compra, preferências e interesses, lazer e hobbies e até características de personalidade.

Uma comprovação adicional da conveniência do Critério de Classificação Econômica Brasil é sua discriminação efetiva do poder de compra entre as diversas regiões brasileiras, revelando importantes diferenças entre elas.

Renda média bruta familiar no mês em R\$ por classe das 9 RM's

Classes	Renda média bruta familiar no mês em R\$
Classe A	11.037
Classe B1	6.006
Classe B2	3.118
Classe C1	1.865
Classe C2	1.277
Classe DE	895

Fonte: LSE 2012 Ibope Media

Distribuição das classes por praça

	GDE. FORT.	GDE. REC	GDE. SALV	GDE. BH	GDE. RJ	GDE. SP	GDE. CUR	GDE. POA	DF	9 GRANDES ÁREAS
Classe A1	0,5	0,5	0,4	0,8	0,2	0,3	0,8	0,8	1,9	0,5
Classe A2	2,6	3,1	2,2	4,2	3,3	4,7	5,0	4,7	9,1	4,2
Classe B1	5,4	7,4	8,4	9,7	10,5	11,2	15,1	11,1	15,6	10,6
Classe B2	11,0	12,3	15,3	19,5	20,0	25,5	29,8	27,2	23,0	21,6
Classe C1	17,5	22,9	24,7	27,4	30,1	29,0	25,3	29,0	22,4	27,3
Classe C2	33,4	28,6	28,5	22,6	23,2	19,8	15,3	19,0	16,2	22,2
Classe DE	29,6	25,2	20,5	15,8	12,7	9,5	8,7	8,2	11,8	13,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: LSE 2012 Ibope Media



Av. Nove de Julho, 4865, cj. 31 A, Jd. Paulista,
São Paulo - SP - CEP: 01407-200
Fone: (11) 3078.7744 | Fax: (11)3168.2026