



MARIA HELENA SANTOS

LÍGIA AMÂNCIO

Sobremínorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações

Análise Social, 212, XLIX (3.º), 2014

ISSN ONLINE 2182-2999

EDIÇÃO E PROPRIEDADE

Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Av. Professor Aníbal de Bettencourt, 9
1600-189 Lisboa Portugal — analise.social@ics.ul.pt



Análise Social, 212, XLIX (3.º), 2014, 700-726

Sobremínorias em profissões marcadas pelo gênero: consequências e reações. Partindo de uma revisão da literatura sobre a persistente desigualdade de gênero que existe no mundo do trabalho nas sociedades ocidentais, este artigo analisa diferentes contextos profissionais historicamente restritos a mulheres ou a homens, com o objetivo de apurar se as mulheres em profissões dominadas por homens, e se os homens em profissões dominadas por mulheres, estão ou não sujeitas/os às mesmas consequências e reagem de igual forma às mesmas. Através de uma perspectiva de gênero, demonstra que, em situações de sobremínoria, os homens estão sujeitos a consequências mais positivas do que as mulheres e são mais proativos.

Palavras-chave: *tokenism*; gênero; profissões; relações intergrupais.

Tokens in gendered professions: consequences and reactions. Based on a literature review about the persistent gender inequality in the work environment in Western societies, this article analyzes different professional contexts historically restricted to women or men with the aim of determining whether women in professions dominated by men, and men in professions dominated by women, are subject to the same consequences and react similarly, or not. Through a gender perspective, we show that in contexts of tokenism, men are subject to more positive consequences than women, and are more pro-active.

Keywords: *tokenism*; gender; professions; intergroup relations.

MARIA HELENA SANTOS

LÍGIA AMÂNCIO

Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações

INTRODUÇÃO

A segregação¹ de género nas profissões constitui um dos maiores problemas para as mulheres, contribuindo para perpetuar estereótipos, manter a diferença salarial entre homens e mulheres e impedir que estas enveredem por carreiras de maior poder e elevado estatuto na sociedade. Em Portugal, apesar das melhorias verificadas nos últimos anos e das mudanças estruturais, nomeadamente na educação/qualificações, a discriminação baseada no sexo persiste, continuando as mulheres, efetivamente, a ocupar cargos menos bem remunerados e de menor poder e prestígio do que os homens (Canço e Santos, 2011).

Há já algumas décadas que a investigação tem procurado entender por que razão as desigualdades entre homens e mulheres existem no mundo do trabalho (Kanter, 1977, 1993). Porém, só mais recentemente se integrou a perspectiva de género nessa análise (Williams, 1995; Yoder, 1994), permitindo análises mais abrangentes do fenómeno.

Através de uma revisão sobre esta temática, o presente artigo tem como objetivo central integrar a literatura que analisa diferentes contextos profissionais historicamente restritos a mulheres ou a homens. Com esta análise, pretende-se expor e discutir os resultados de algumas investigações teóricas e empíricas que têm sido realizadas sobre esta questão, a nível internacional e nacional, a fim de apurar não só as consequências a que as mulheres estão sujeitas em profissões historicamente dominadas por homens (em termos

1 Esta investigação foi financiada pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, subvenção concedida a Maria Helena Santos (SFRH/BD/21628/2005).

numéricos e simbólicos), mas também as consequências a que os homens estão sujeitos em profissões historicamente dominadas por mulheres. O artigo procura demonstrar que, em contextos de sobreminoria, as mulheres estão sujeitas a consequências mais negativas e reagem às mesmas de uma forma menos proativa do que os homens. Por outras palavras, procura demonstrar que os *regimes de género*² refletem, muitas vezes, a *ordem do género* mais alargada (Connell, 2002).

O artigo começa por resumir as várias perspetivas teóricas identificadas na literatura sobre segregação de género nas profissões. Desenvolve a perspetiva, neutra, da teoria do “*tokenism*” de Kanter (1977, 1993), seguindo-se outra perspetiva que, através de uma análise de género, vai para lá dos números. Esta parte encerra questionando se os contextos equilibrados levarão a uma mudança nas relações de género ou antes a uma forte resistência. Finalmente, os contextos de sobreminoria são abordados numa perspetiva intergruppal, no sentido de conhecer as reações à discriminação por parte do grupo dominado, dos indivíduos em condição de sobreminoria e do grupo dominante.

SEGREGAÇÃO DE GÉNERO NAS PROFISSÕES

São várias as investigações que têm analisado a segregação de género nas profissões, sendo claro que esta constitui um problema, sobretudo para as mulheres. É possível identificar na literatura três perspetivas teóricas que têm procurado explicar *como*, e *por que* razão, as mulheres têm menos sucesso do que os homens, em particular ao nível das posições de chefia ou de poder.

Segundo Williams (1995), a primeira perspetiva, que envolve as teorias convencionais (e.g., a teoria do capital humano e a teoria da obtenção de estatuto), centra-se mais nas diferenças individuais e nos processos de socialização como justificação para as desigualdades de género existentes. Considera, basicamente, que há diferenças entre as mulheres e os homens, porque umas e outros passam por processos de socialização diferentes. O processo de socialização das mulheres coloca-as em desvantagem no mercado de trabalho, impedindo-as de competir por melhores cargos, com o mesmo sucesso que os homens, porque características valorizadas no mundo do trabalho, como a agressividade e a ambição, não são estimuladas no caso delas, ao contrário das características necessárias à esfera doméstica e relacional, que fazem parte do papel social que lhes é atribuído. Nesta perspetiva, a menor realização das

2 Segundo Connell (2002), as organizações (e.g., escolas, escritórios, fábricas, etc.) constituem *regimes de género*. Estes, por sua vez, inscrevem-se em padrões mais alargados que são a *ordem do género* da sociedade em que se inserem.

mulheres prende-se com fatores ligados ao género, que elas carregam consigo para o local de trabalho. Já os homens têm tido mais sucesso no mundo do trabalho, porque têm competências superiores ou porque fizeram melhores escolhas em termos organizacionais. Trata-se, portanto, de uma perspetiva que responsabiliza sobretudo as próprias vítimas (i. e., as mulheres) pela discriminação de que são alvo.

A segunda perspetiva, resultante da investigação feminista, tem, geralmente, criticado a primeira (Williams, 1995), argumentando que a menor realização das mulheres não se deve às suas supostas “deficiências”, em comparação com os homens, mas sim à discriminação e ao assédio sexual existentes nas organizações. Como veremos, esta investigação mostra que as mulheres e os homens não têm sido tratados de igual forma pelas organizações, mesmo nas situações em que têm a mesma formação ou qualificações e são contratados para o mesmo cargo. Muitas vezes, quando as mulheres tentam chegar a cargos mais bem remunerados e de maior prestígio encontram barreiras estruturais, invisíveis, que as impedem de lá chegar, e Portugal não é exceção (Amâncio, 2004a). Este fenómeno tem sido designado na literatura por *efeito teto de vidro* (Barreto, Ryan e Schmitt, 2009). De acordo com esta perspetiva, são as dinâmicas organizacionais, e não os traços de personalidade ou os atributos “femininos”, que afetam a progressão das mulheres na carreira. Alguns dos fatores estruturais que têm sido apontados na literatura como grandes desvantagens prendem-se com a dificuldade de acesso das mulheres às “redes informais”, ou com a dificuldade de as mulheres terem mentores/as dentro da organização que as apoiem, facilitando desta forma a mobilidade ascendente (Ibarra, 1993).

Um dos trabalhos que melhor começou por documentar a desigualdade organizacional entre homens e mulheres é o de Kanter (1977, 1993). Como outros autores, Kanter pretendia perceber as reações discriminatórias e hostis dos homens face às mulheres nas profissões dominadas por homens. A autora identificou três fatores de desvantagem para as mulheres nas organizações: a *estrutura de oportunidades* (que lhes reduz as oportunidades de promoção e formação); terem *menos poder e recursos*; e a sua *menor proporção numérica*. De facto, como aprofundaremos a seguir, a autora conclui que as barreiras que as mulheres enfrentam nessas profissões podem ser atribuídas à sua condição de sobreminoria numérica nas organizações.

Entre a investigação feminista mais recente identifica-se uma terceira perspetiva (Acker, 1990; Williams, 1992, 1995) que também desenvolveremos adiante. Basicamente, questionando a “neutralidade” do género, esta perspetiva defende que as organizações e os trabalhadores são influenciados pela ideologia de género, ou seja, são contextos marcados pelo género, preservando

e reproduzindo, muitas vezes, na organização e no local de trabalho a *ordem do género* (Connell, 2002) vigente na sociedade.

Finalmente, outra corrente (Barreto, Ellemers e Palacios, 2004; Palacios, 2004; Wright, 2001) tem investigado estes contextos numa perspetiva intergrupar, com o objetivo de perceber as suas consequências para os grupos dominados, para os indivíduos em condição de sobreminoria e para os grupos dominantes, como veremos.

TEORIA DO *TOKENISM*: A RELEVÂNCIA DA PROPORÇÃO NUMÉRICA

Embora o conceito de “*tokenism*” já se encontre em investigações realizadas anteriormente nos EUA (Laws, 1975), a sua designação tem sido atribuída a Kanter (Yoder, Aniakudo e Berendsen, 1996; Williams, 1995). De facto, com a sua obra *Men and Women of the Corporation*, Kanter (1993) foi pioneira na análise mais detalhada das dinâmicas do *tokenism*. Segundo a autora, o *tokenism* (doravante designado por “contexto de sobreminoria”) descreve um contexto intergrupar no qual apenas alguns membros qualificados do grupo dominado (que a autora designa “*tokens*”) são aceites em posições até então normalmente reservadas aos membros do grupo dos dominantes, onde o acesso é geralmente negado à maior parte dos membros do grupo dominado.

Laws, já em 1975, afirmava que o fenómeno que ocorre nos contextos de sobreminoria se pode verificar sempre que um grupo dominante é pressionado a partilhar os seus privilégios ou o seu poder com um grupo excluído. É o meio através do qual o grupo dominante adverte para a promessa de mobilidade entre as classes excluídas e as dominantes. Contudo, nestes contextos, a mobilidade é severamente restrita, tanto em quantidade, como em qualidade. Laws referia ainda que o “*token*” não é assimilado pelo grupo dominante, mas sim destinado à marginalidade, visto ser membro de um grupo sub-representado que está a operar na área do grupo dominante sob sua permissão. Segundo esta autora, o contexto de sobreminoria tem vantagens para o grupo dominante e para a pessoa que é escolhida para servir de *símbolo*. Porém, estas vantagens só existem quando o que é definido é respeitado, isto é, o fluxo de pessoas estranhas no grupo dominante deve ser restrito e não é suposto que estas contribuam para alterar o sistema (Laws, 1975).

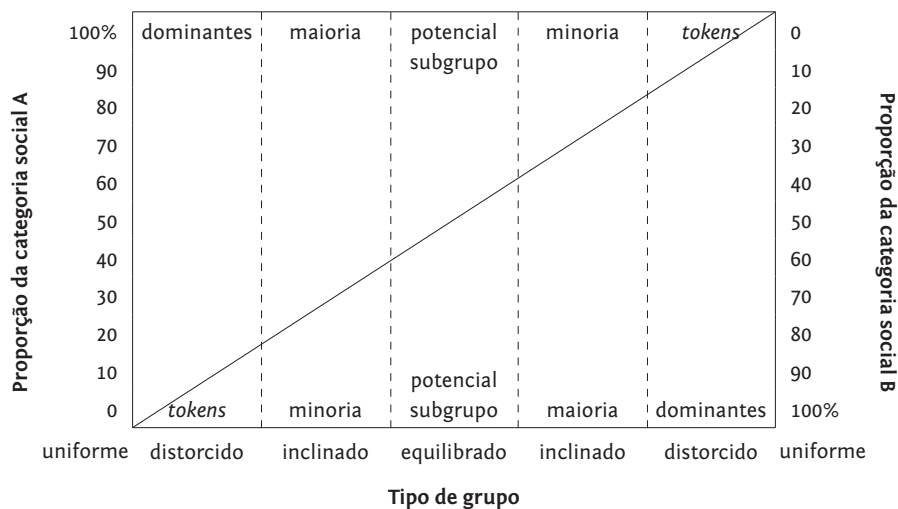
Kanter (1977, 1993) realizou um estudo de caso, ao longo de cinco anos, recorrendo às técnicas da observação e da entrevista individual. O estudo envolveu 20 mulheres a trabalhar em contexto de sobreminoria, de um total de 300 pessoas, ligadas ao setor de vendas de uma empresa multinacional dos EUA. A autora concluiu que a proporção numérica é um aspeto importante

na vida social, sendo particularmente relevante para se perceber as interações entre os grupos compostos de pessoas de diferentes categorias sociais (Kanter, 1977). Os grupos onde há uma variação da proporção numérica de pessoas de diferentes tipos sociais diferem qualitativamente na dinâmica e no processo. Esta diferença não seria apenas função da diversidade cultural, refletindo antes os efeitos do contacto através das categorias como função da sua representação proporcional no sistema. A autora identificou quatro tipos de grupos, consoante a variação da proporção numérica do tipo de pessoas:

- I *Os grupos uniformes/homogêneos*. Estes grupos têm uma proporção de 100:0. Englobam apenas uma categoria socialmente significativa de pessoas. O grupo pode desenvolver as suas próprias diferenças, mas os grupos considerados uniformes são homogêneos devido à saliência de determinados estatutos centrais ou dominantes, como o sexo ou a etnia;
- II *Os grupos distorcidos (skewed groups)*. Nestes grupos há uma preponderância de uma categoria sobre outra, havendo uma proporção de aproximadamente 85:15. A categoria dominante também controla o grupo e a sua cultura, por isso é designada “dominante”. Os poucos membros da outra categoria chamam-se “tokens”, porque são, muitas vezes, tratados como representativos das suas categorias, como “símbolos” ou “exemplos”, mais do que indivíduos. Caso sejam poucos, também podem designar-se “solitários” ou “solos”, por serem o único membro da sua categoria a estar presente;
- III *Os grupos inclinados (tilted groups)*. Nestes casos, começa a haver distribuições menos extremas e efeitos menos exagerados. Aqui, onde a proporção é de aproximadamente 65:35, haveria apenas uma maioria e uma minoria;
- IV *Os grupos equilibrados (balanced groups)*. Estes têm uma proporção que oscila entre 60:40 e 50:50. A cultura e a interação refletem este equilíbrio. A maioria e a minoria tornam-se potenciais subgrupos que podem, ou não, gerar identificações reais. Os resultados das pessoas, neste tipo de grupos, dependeriam de outros fatores (pessoais ou estruturais) incluindo a formação de subgrupos ou de diferentes papéis e capacidades.

Kanter (1977, 1993) conclui que, em comparação com os dominantes, os *tokens* (doravante designados por *símbolos*) estão em desvantagem. Basicamente, estes estão associados a três condições que, por sua vez, suscitam respostas da sua parte que os podem afetar negativamente:

FIGURA 1
Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais



Nota: Figura adaptada de Kanter (1993, p. 209).

- I *Visibilidade*. Enquanto membros de um grupo minoritário, destacam-se pela sua singularidade. Esta visibilidade gera *pressões para o bom desempenho*. Uma vez que estas pressões são complicadas de gerir, em termos psicológicos, podem aumentar o desempenho ou, pelo contrário, diminuí-lo;
- II *Polarização*. Sentindo-se ameaçados pela sua presença, muitas vezes, os membros dos grupos dominantes elevam as fronteiras do seu grupo, exagerando as diferenças que existem entre si e os *símbolos*. Consequentemente, isso pode conduzir à acomodação ou ao *isolamento social* destes indivíduos.
- III *Assimilação*. Os seus atributos são distorcidos para se ajustarem às generalizações pré-existentes sobre a sua categoria ou grupo social. Há uma associação dos *símbolos* a estereótipos do seu grupo, levando ao que a autora designa por “*role encapsulation*”, ou “*role entrapment*”, uma espécie de “*aprisionamento dos papéis*”. O único comportamento que os dominantes aceitam por parte dos *símbolos* é o que vai ao encontro do estereótipo. Para os *símbolos* é mais fácil e mais seguro aceitar esse facto. O receio de se desviarem das expectativas estereotípicas leva a que se inibam de se expressar plenamente, acabando por conduzir à marginalização.

Segundo a autora, em contextos de maior equilíbrio numérico, as dinâmicas organizacionais deverão ser mais positivas, ou seja, quer as relações entre homens e mulheres (que estarão menos visíveis e isoladas), quer a cultura organizacional, deverão mudar e as barreiras às mulheres deverão diminuir.

Embora Kanter tenha analisado apenas mulheres, defendeu que as dinâmicas que ocorrem nos contextos de sobreminoria podem ser generalizadas a outros grupos sociais proporcionalmente sub-representados e a outros contextos de interação semelhantes. Por outras palavras, qualquer grupo proporcionalmente sub-representado poderia experimentar as três consequências negativas supracitadas. No entanto, para Laws (1975), somente os *símbolos* duplamente desviantes é que sofrem as consequências negativas relatadas. A autora salienta o exemplo das mulheres no meio académico (i. e., na altura, ainda meros *símbolos*): são desviantes pelas normas da sociedade patriarcal (devido ao seu sexo) e são desviantes por aspirarem a papéis e objetivos masculinos (devido à sua profissão, tradicionalmente dominada por homens). A análise de Laws vai para além da ênfase que Kanter dá apenas ao fator numérico como característica definidora do contexto de sobreminoria, ao incluir o contexto social normativo influenciado pelos padrões sociais. As diferentes definições destas duas autoras conduzem, assim, a diferentes previsões sobre os homens *símbolos*, porque, segundo as normas sociais, os homens (brancos, já que estes estudos foram feitos nos EUA) não são duplamente desviantes.

GÊNERO E CONTEXTOS DE SOBREMÍNIAS: PARA LÁ DOS NÚMEROS

Após o trabalho pioneiro de Kanter, foram realizadas várias investigações com mulheres em diversas profissões nos EUA, nomeadamente com polícias (Ott, 1989), médicas (Floge e Merrill, 1986), bombeiras (Yoder e Macdonald, 1998), militares (Yoder, Adams e Prince, 1983) estudantes de direito (Spangler, Gordon e Pipkin, 1978). Também em Portugal foram realizadas investigações, por exemplo, com cientistas (Amâncio, 2005), militares (Carreiras, 2004), cirurgiãs, magistradas, montadoras de *offset* e motoristas de táxi (Marques, 2011) e em cargos de chefia ou de gestão (Nogueira, 1996; Nogueira, Paul e Amâncio, 1995; Rodrigues, 2001), nomeadamente no setor bancário, onde as mulheres têm, em geral, uma presença numérica importante, mas são escassas nas posições de chefia (Rodrigues, 2008). Algumas investigações iniciais apoiam o trabalho de Kanter (Spangler, Gordon e Pipkin, 1978; Yoder, Adams e Prince, 1983), contudo, investigações subsequentes, realizadas numa perspectiva de género, criticam-no fortemente (Alexander e Thoits, 1985; Budig, 2002; Floge e Merrill, 1986; Heikes, 1991; Williams, 1992, 1995; Yoder, 1991, 1994;

Yoder e Sinnett, 1985; Zimmer, 1988), demonstrando que, de facto, efetuar uma análise baseada apenas em números não basta. Na linha de Laws (1975), concluem que só os *símbolos* duplamente desviantes (neste caso, as mulheres) sofrem consequências negativas na organização.

De facto, se alguns autores e autoras que se debruçaram sobre esta questão imediatamente após o trabalho de Kanter, como é o caso de Yoder, começaram por não se aperceber verdadeiramente da complexidade do fenómeno, sugerindo também a proporção para o explicar (Yoder, Adams e Prince, 1983), rapidamente se aperceberam de que era limitado recorrer somente a esta variável, salientando, por exemplo, a relevância do estatuto do grupo de pertença dos *símbolos*, assim como do género (Yoder, Schleicher e McDonald, 1998; Williams, 1995). Ao centrar-se apenas nos números, Kanter não conseguiu reconhecer os fatores estruturais, culturais, sociais e psicológicos, que podem contribuir para afetar as interações entre grupos e os desempenhos dos *símbolos* com os dominantes nas organizações. Além disso, a sua análise é “assexuada”, “neutra”, em termos de género, ignorando, por exemplo, a relevância de fatores como o estatuto subordinado que as mulheres têm na sociedade. Ora, segundo Acker (1990) e Williams (1995), tanto as estruturas organizacionais, como os próprios trabalhadores, são marcados pelo género e influenciam-se mutuamente. Por ignorar este facto, Kanter (1977, 1993) também não considerou a existencia de dinâmicas organizacionais e diferenças entre as experiências de vida, interesses e motivações dos homens e das mulheres (Williams, 1995).

Esta ideia de que a sociedade e as organizações são marcadas pelo género emergiu, como já referimos, na investigação feminista posterior. Entendendo o “género” como uma categoria analítica (Connell, 1987; Scott, 1986), o conceito representa mais do que a identidade binária socialmente construída. Os autores procuravam, desta forma, encontrar novas vias para explicar melhor as razões para a subordinação das mulheres na sociedade e a sua persistência ao longo da história (Acker, 1990). Segundo Scott (1986), por exemplo, a definição central do género baseia-se na relação entre duas proposições: o género prende-se com as relações sociais centradas nas diferenças percebidas entre os sexos e com as relações de poder. Nesta perspetiva, dizer que uma organização é “*gendered*” significa que as análises de vantagem *vs.* desvantagem, da exploração *vs.* controlo, da ação *vs.* emoção e do significado *vs.* identidade, são padronizados através de uma distinção entre homem *vs.* mulher, masculino *vs.* feminino. Para Connell, o género não é um atributo pessoal, nem um mero substituto do “sexo”, é antes algo que interfere na vida de cada pessoa, mas também nas relações sociais, na cultura e nas instituições (Amâncio, 2004b). Assim, o género faz parte de um processo que não pode ser adequadamente

compreendido através de uma análise neutra que ignora os processos que lhe estão subjacentes (Connell, 1987, 2002; West e Zimmerman, 1987).

Acker (1990) identificou quatro conjuntos de processos distintos, através dos quais as organizações são marcadas pelo gênero:

- I O primeiro está relacionado com a produção de divisões de gênero nas estruturas organizacionais. A segregação reflete-se nos processos de trabalho, nos empregos, nas hierarquias e, ainda, nos processos de distribuição de recursos, ao nível do recrutamento, seleção e planeamento de carreira. Estas divisões estão ligadas e reforçam ativamente as desigualdades de gênero existentes no seio da família, do Estado e do mercado de trabalho.
- II O segundo prende-se com as representações simbólicas de masculinidade e feminilidade. Envolve a construção e a disseminação de símbolos e imagens que mantêm e reforçam as divisões de gênero. Os estereótipos de gênero (muitas vezes, reforçados e moldados pelos *media* e pelo senso comum) incluem imagens de líderes ou gestores organizacionais com atributos fortemente “masculinos”.
- III O terceiro diz respeito às interações entre homens e mulheres, mulheres e mulheres, e homens e homens. Estas interações abrangem as relações de poder e refletem papéis sociais diferentes: os homens surgem como pessoas ativas, viradas para a ação; enquanto as mulheres surgem como pessoas passivas e de suporte emocional.
- IV O quarto prende-se com a identidade individual dos membros organizacionais enquanto pessoas vistas à luz do gênero. Tudo é influenciado pela forma como o gênero opera na organização, através de processos como a opção pela profissão, o vestuário, a linguagem e a adesão da pessoa às normas de gênero da organização. Estes são processos que contribuem para a manutenção e perpetuação das assimetrias de poder baseadas no gênero.

A teoria de Acker tem sido amplamente utilizada quer para compreender como as relações entre homens e mulheres e a organização são marcadas pelo gênero, quer para combater a produção e reprodução das desigualdades de gênero. Uma das autoras que segue esta linha é Williams (1995), na sua obra *Still a Man's World. Men Who do "Women's Work"*. Nesta obra, a autora começa, desde logo, por constatar que, em geral, os homens continuam a evitar os “trabalhos de mulheres” porque os consideram maçadores e pouco exigentes do ponto de vista intelectual. Além disso, apercebe-se de que, à data, era escassa a investigação sobre os poucos homens que decidiam transpor as barreiras e

entrar em profissões dominadas por mulheres. Embora já fosse sabido que estes são percebidos pelo senso comum por “anomalias”, já que um “verdadeiro homem” seria incapaz de trabalhar numa “profissão de mulheres”, era escassa a investigação que questionasse claramente por que razão os homens estão sub-representados nestas profissões, numa perspetiva de género. Procurando colmatar esta lacuna, Williams (1992, 1995) realizou um estudo centrado-se na sub-representação dos homens em quatro profissões dominadas por mulheres: enfermagem, ensino primário, bibliotecas e assistência social. A autora pretendia perceber se os homens estavam em desvantagem relativamente a decisões de contratação e promoção. A análise das 99 entrevistas, realizadas a 76 homens e 23 mulheres, de diversas regiões dos EUA, mostrou que as dinâmicas dos contextos de sobreminoria também afetam os homens. No entanto, não os afetam da mesma forma que às mulheres. Estes eram tratados pelas mulheres de forma diferente, mas positiva. Por exemplo, tendiam a receber tratamento preferencial na contratação e promoção, sendo canalizados para determinadas especialidades identificadas como mais “masculinas” e pressionados para realizar tarefas específicas, vistas como mais “viris”. Portanto, ao contrário das mulheres em contexto de sobreminoria, os homens beneficiavam de um tratamento especial, mas não sofriam marginalização. Como a própria Kanter já referia, em 1977, os homens são “elevados” pelo seu estatuto singular. Neste tipo de profissões, eles têm, em média, salários mais elevados do que elas e estão mais bem representados nos cargos de topo.

Embora a teoria do “*tokenism*” tenha sido desenvolvida para explicar a discriminação que existe face às mulheres (Kanter, 1977, 1993), a autora não considerou que as consequências para os homens e as mulheres *símbolos* são muito diferentes. A discriminação não resulta apenas dos números. A organização social do trabalho tende a beneficiar certos grupos de trabalhadores, em comparação com outros, relativamente à sua representação proporcional nas profissões. Consequentemente, uns grupos (e.g., as mulheres) sofrem com a sua condição de sobreminoria, mas o mesmo não acontece com outros grupos (e.g., os homens) (Williams, 1995).

Assim, para se perceber melhor a origem da desvantagem das mulheres nestes contextos, é essencial analisar a origem das vantagens dos homens. Em vez de se partir de questões que culpabilizam as mulheres deve-se antes questionar os *regimes de género* ao nível das organizações e a *ordem do género* mais alargada (Connell, 2002). Influenciada pela teoria de Acker (1990) e pela teoria psicanalítica feminista, complementada pelo conceito de masculinidade hegemónica de Connell (1987), Williams (1995) procurou responder as estas questões.

Como vimos, segundo a teoria de Acker (1990), as crenças sobre masculinidade e feminilidade são construídas muito em torno do mundo do trabalho.

Para esta autora, nada nas organizações, desde as hierarquias às tarefas e à organização do trabalho, é neutro no que concerne ao género, envolvendo suposições e expectativas, profundamente enraizadas sobre o género e sobre as/os trabalhadoras/es. Tais crenças permitem manter o *regime de género* nas organizações (Connell, 2002), o qual diferencia as mulheres dos homens, privilegiando os homens.

As organizações são marcadas pelo género, desde logo, quando os empregadores preferem contratar pessoas que tenham poucas, ou nenhuma, “distrações” que não estejam diretamente relacionadas com o trabalho. Ora, sabendo que as mulheres continuam mais associadas à esfera privada, pela sua capacidade única de ter filhos, esta não é certamente uma opção neutra, em termos de género (Williams, 1995).

A divisão hierárquica do trabalho é outra marca do género nas organizações. De facto, a segregação de género existe em quase todas as organizações e profissões. Segundo Acker (1990), a divisão do trabalho favorece os homens, porque as organizações valorizam mais os homens e as qualidades associadas à masculinidade³ do que as mulheres e as qualidades associadas à feminilidade. Isto é especialmente evidente nas profissões dominadas por mulheres, em que os homens são uma pequena minoria (Williams, 1995), como é o caso dos enfermeiros. Com efeito, mesmo nestes contextos, os homens *símbolos* realçam a sua distintividade da maioria. Além disso, quando entram para a organização, transportam com eles os seus privilégios e poder, fazendo com que os efeitos do contexto de sobreminoria sejam radicalmente assimétricos para os homens e as mulheres (Williams, 1995). Enquanto as mulheres encontram, geralmente, o famoso *teto de vidro*, os homens encontram uma espécie de “*escada rolante de vidro*” que os leva a ascender rapidamente na profissão. Assim, a sub-representação por si só não determina o in/sucesso de uma pessoa. O seu estatuto social é mais importante, porque a organização trata a maior parte dos homens e das mulheres de forma diferente. E o local de trabalho não é neutro, constitui antes um local central de criação e reprodução das desigualdades de género vigentes na sociedade.

No entanto, os trabalhadores não são atores passivos nesta reprodução das desigualdades de género nas organizações. Também estes são marcados pelo género, visto que transportam frequentemente as experiências, interesses,

3 Não é nossa intenção aprofundar aqui esta questão, contudo importa salientar que segundo Connel (1987), não existe apenas uma masculinidade, mas várias masculinidades. Ao nível das relações entre homens, existe um fator de ordem estrutural que se manifesta sob a forma hegemónica de masculinidade face à qual existem outras formas de masculinidade subordinadas (v. Amâncio, 2004b).

desejos e motivações, para o local de trabalho e, de forma mais ao menos ativa, lutam para que a estrutura organizacional os reflita (Budig, 2002; Williams, 1995). Assim, ao agirem de acordo com as normas dos seus grupos, de homens e de mulheres, também estão a contribuir para a marca de género da organização. Williams (1995) verificou que, de facto, alguns dos homens que entrevistou já tinham planeado chegar aos cargos de gestão o mais rapidamente possível quando entraram nas profissões.

Quando os homens que têm um estatuto social mais elevado entram numa profissão historicamente dominada por mulheres, não abandonam a sua identidade de género, nem perdem o interesse em manter os privilégios que têm na sociedade (Williams, 1995), reagindo, por isso, de forma diferente das mulheres, inclusive às dinâmicas dos contextos de sobreminoria (Heikes, 1991). De facto, enquanto para as mulheres, muitas vezes, estes contextos constituem uma ameaça, os homens tendem a percebê-los como um desafio, como demonstrou uma investigação realizada em Espanha (Barreto, Ellemers e Palacios, 2004; Palacios, 2004). Por isso, muitas vezes, mesmo nessas profissões, rapidamente chegam a cargos de chefia e outras especialidades “masculinas”, logo de estatuto mais elevado e mais bem remuneradas.

Outra diferença que importa salientar é a expectativa de que os homens são mais competentes do que as mulheres (Williams, 1995). Quanto às mulheres emerge, muitas vezes, uma desconfiança relativamente à sua competência (Rodrigues, 2001, 2008) e à capacidade de conseguirem sobreviver às pressões de um “trabalho de homens”. Mesmo as mulheres altamente qualificadas que ocupam posições de poder formal experimentam dificuldades em ver a sua autoridade reconhecida (Amâncio, 1996), o que geralmente não acontece com os homens, mesmo quando não são tão qualificados como as mulheres. Consequentemente, as mulheres são obrigadas a provar a sua competência, como já se verificou em Portugal, por exemplo, no caso das mulheres políticas (Santos, 2010; Santos e Amâncio, 2011). Assim, como resume Williams (1995), é necessário “*to work twice as hard as men to be considered half as good*”. Já os homens são considerados competentes e detentores de controlo, por isso, “*they may have to be twice as incompetent to be considered half as bad*” (p. 105).

Contudo, os homens estão sujeitos a pressões invisíveis que os empurram para cima na hierarquia, independentemente das suas intenções, interesses, motivações, ambições, ou esforço pessoal. Trata-se, segundo Williams (1995), de algo que está institucionalizado. É o conjunto destes vários fatores que faz com que os homens preservem e reproduzam, no local de trabalho, a *ordem do género* mais alargada (Connell, 2002), ou seja, que mantenham na organização os privilégios que têm na sociedade, não necessariamente por determinismo

individual, mas porque as organizações também correspondem a essa manutenção de estatuto. Em suma, este fenómeno ocorre devido às “expectativas de género” dos trabalhadores, seres sociais, e da organização (Budig, 2002; Williams, 1995).

Assim, a investigação realizada numa perspectiva de género tem revelado a existência de uma assimetria nos contextos de sobreminoria, demonstrando a relevância de se considerar diversos fatores sociais, culturais e ideológicos para se perceber melhor este fenómeno. Uma das grandes conclusões desta investigação prende-se com a relevância do estatuto do grupo de pertença: a experiência dos indivíduos/*símbolos* deverá variar e a sua mobilidade deverá ser acelerada, ou impedida, relativamente ao grupo dominante, consoante o estatuto do seu grupo de pertença na sociedade (Floge e Merrill, 1986; Gans, 1987; Heikes, 1991; Yoder, 1991, 2002; Yoder e McDonald, 1998; Williams, 1992, 1995). Por isso, os homens *símbolos* têm mais vantagens do que as mulheres *símbolos*, porque estão, à partida, mais bem posicionados (Zimmer, 1988). É o que mostram estudos, sobretudo, realizados nos EUA, mas também no Reino Unido e em Portugal, nomeadamente com enfermeiros (Heikes, 1991; Skevington e Dawkes, 1988; Williams, 1995; Simões e Amâncio, 2004); enfermeiros e médicas (Floge e Merrill, 1986); educadores de infância, professores do ensino primário ou básico (Cognard-Black, 2004; Williams, 1995); bibliotecários e assistentes sociais (Williams, 1995); e com mulheres polícias e enfermeiros (Ott, 1989).

É verdade que, por vezes, os estereótipos de género também agem contra os homens (Heikes, 1991; Williams, 1995). Os enfermeiros ou os *babysitters*, por exemplo, são frequentemente percebidos como homossexuais e os educadores de infância como potenciais molestadores de crianças. Embora surja de fora da organização, este preconceito pode ser prejudicial para a sua autoestima, mas não deixa de contribuir para empurrar os homens para fora destas profissões. Outro exemplo tem a ver com as pressões mais subtis que procuram manter os homens distantes de determinadas especialidades historicamente dominadas por mulheres, no caso da medicina, como a obstetrícia e a ginecologia (identificadas como mais “femininas”), sendo orientados para áreas consideradas mais “legítimas” para eles, como os cuidados intensivos, a psiquiatria e a cirurgia (identificadas como mais “masculinas”), como já se verificou em Portugal (Marques, 2004, 2011; Laranjeira *et al.*, 2008). Segundo Williams (1995), as crenças sobre a sexualidade masculina formam uma espécie de *double bind* no caso dos homens nestas profissões. Se os homens que se comportam de acordo com o estereótipo masculino podem ser percebidos como sexualmente abusivos, os que não estão “à altura” do estereótipo masculino podem ser percebidos como homossexuais (para saber mais sobre esta questão, ver a teoria

incontornável de Connell, 1987, 2002).⁴ Pelo contrário, as mulheres estão sempre em desvantagem: quando elas se comportam de acordo com o estereótipo feminino (e. g., são femininas, emotivas e sensíveis) não são consideradas competentes nas profissões dominadas por homens; e quando se comportam de forma contra-estereotípica (e. g., são ambiciosas, audazes e autoritárias) são percebidas como “cabras”, “egoístas”, “rainhas de gelo”, “machados de guerra” (Heilman *et al.*, 2004; Kanter, 1977, 1993) ou “damas de ferro”.

A orientação para determinadas áreas das profissões pode, efetivamente, dificultar o acesso dos homens às especialidades identificadas como mais “femininas” nessas profissões. Porém, os seus efeitos acabam por os beneficiar, porque são sempre “empurrados para cima”, já que as especialidades consideradas mais “legítimas” para os homens também tendem a ter maior prestígio e a ser mais bem pagas. Assim, contrastando com as experiências das mulheres *símbolos*, ao contrário do que Kanter previa, os homens *símbolos* não sofrem as consequências negativas da dinâmica do contexto de sobremajoria. Pelo contrário, encontram vantagens estruturais que tendem a realçar as suas carreiras (Williams, 1992, 1995). Na perspetiva de análise baseada na proporção de homens e mulheres, Budig (2002) mostrou que nos EUA os homens têm sempre mais benefícios do que as mulheres, seja qual for o contexto: quando são o grupo dominante, quando as mulheres são o grupo dominante, e nos contextos equilibrados.

Embora as mulheres e os homens *símbolos* estejam sujeitos a preconceitos e discriminação, a natureza e as consequências deste tratamento são bastante diferentes. A discriminação que as mulheres enfrentam abarca os processos designados por “sexismo no trabalho”, uma vez que atingem as suas oportunidades de promoção e de reconhecimento por parte dos colegas e superiores, obstáculos que surgem dentro das estruturas organizacionais. Já o preconceito ou os estereótipos negativos que os homens enfrentam surgem, geralmente, de fora da organização (Heikes, 1991; Williams, 1995), nomeadamente, como vimos, através da vigilância que os outros homens exercem sobre eles no domínio da heterossexualidade (Connell, 1987, 2002). Dentro das organizações, a maior parte das vezes, os homens são bem recebidos e o facto de estarem em

4 É importante salientar que, na perspetiva de Connell (1987), a masculinidade hegemónica surge como o olhar vigilante e avaliativo não só da feminilidade (ou feminilidades), mas também das outras expressões de masculinidade (e. g., entendidas como subordinadas, como é o caso dos homossexuais), ou seja, existe uma vigilância de uns homens sobre outros no domínio da heterossexualidade (v. Amâncio, 2004b), levando os homens a esforçarem-se para tornar visível a sua virilidade, como verificou Almeida (1995) num estudo antropológico realizado em Portugal. É certamente aqui que tem origem o juízo negativo sobre os homens nas profissões dominadas por mulheres.

minorias traz vantagens (Williams, 1995). Em resumo, as mulheres são vítimas de processos que visam excluí-las de um território a que não pertencem, ou procuram mantê-las simbolicamente diminuídas nesse contexto (Amâncio, 1995); já os homens são vítimas de processos que visam, nomeadamente, avaliar a sua proximidade ou distância em relação à masculinidade hegemónica (Amâncio, 2004b).

GÊNERO E CONTEXTOS EQUILIBRADOS: MUDANÇA NAS RELAÇÕES DE GÊNERO OU RESISTÊNCIA?

O reconhecimento dos contextos de sobreminoria como um problema para as mulheres *símbolos* tem levado à implementação de medidas de ação positiva em alguns destes contextos. Constituem um bom exemplo as quotas baseadas no sexo e, no caso da política, a Lei da Paridade, adoptada, nomeadamente, em França, na Bélgica e em Portugal.⁵ Criadas no sentido de aumentar o número de mulheres na política, estas medidas deveriam contribuir para uma mudança nas relações de género, de acordo com o modelo de Kanter (1993). Contudo, apesar do sucesso da implementação destas medidas em vários países (e.g., ver International IDEA, 2009, para o caso das mulheres na política a nível mundial), elas suscitaram fortes controvérsias, onde prevalece a crítica da violação de uma das regras da justiça que é baseada no mérito (v. Santos e Amâncio, 2010, 2011) e Portugal não foi exceção.

Por outro lado, há investigações que mostram que, contrariamente à estratégia de mudança social que Kanter previu, o equilíbrio numérico pode dar origem a uma forte resistência por parte dos dominantes (Yoder, 1991), pelo menos quando estes são homens (Ott, 1989), levando, por exemplo, a um aumento da hostilidade, ao assédio sexual e à difamação sobre a capacidade das mulheres (Williams, 1995), porque a sua presença é percebida como uma ameaça. Este fenómeno tem sido designado na literatura por “penhasco de vidro” (Ryan *et al.*, 2007), porque, devido a toda a pressão existente, há uma maior probabilidade de as mulheres desistirem e abandonarem os cargos. No entanto, o mesmo não acontece por parte das mulheres quando os homens atingem a “massa crítica” nas profissões dominadas por mulheres (Ott, 1989), porque as mulheres tratam os homens de forma mais positiva e vêm a sua presença como uma promoção do estatuto da profissão. A resistência por parte dos homens poderá dever-se à perda do estatuto e prestígio associados às suas profissões. Os homens em profissões dominadas por homens têm mais a perder com a entrada das mulheres do que as mulheres em profissões dominadas por

5 Lei Orgânica n.º 3/2006.

mulheres com a entrada dos homens. Na realidade, a entrada dos homens em profissões dominadas por mulheres, como a enfermagem (Simões e Amâncio, 2004) contribui para aumentar o estatuto da profissão (Yoder, 1991).

AMBIGUIDADE DO CONTEXTO DE SOBREMÍNORIA E A TOLERÂNCIA À DISCRIMINAÇÃO

Outra corrente de investigação (Barreto, Ellemers e Palacios, 2004; Palacios, 2004; Wright, 1997, 2001; Wright e Taylor, 1998; Wright, Taylor e Moghaddam, 1990), na área da psicologia social, tem analisado o fenómeno do “*tokenism*” à luz das teorias sobre relações intergrupais, como a teoria da identidade social (Tajfel e Turner, 1979) e o modelo dos cinco estádios (Taylor e Mckirnan, 1984), nomeadamente com o objetivo de perceber os comportamentos face ao mesmo.

A teoria da identidade social começou por descrever a permeabilidade das fronteiras intergrupais como um *continuum* que iria desde a permeabilidade total à impermeabilidade total. Contudo, a maior parte da investigação neste âmbito tem dicotomizado a permeabilidade, centrando-se nos polos deste *continuum* (Wright, 2001). De um lado, encontra-se o extremo totalmente permeável (contexto aberto), onde se valorizam as capacidades individuais das pessoas e a pertença grupal é irrelevante. No lado oposto, encontra-se o extremo totalmente impermeável (contexto fechado, discriminatório), em que a posição social das pessoas só depende da sua pertença grupal. Para Wright (2001), os contextos de sobreminoria, situam-se entre estes dois extremos. Trata-se de

[...] any intergroup context in which the boundaries between the advantaged and disadvantaged groups are not entirely closed, but where there exists severe restrictions on access to advantaged positions on the basis of group membership [Wright, 2001, p. 224].

Desta forma, somente algumas pessoas (i. e., os *tokens* ou *símbolos*) conseguem ultrapassar estas fronteiras e aceder ao grupo dominante. Assim, os contextos de sobreminoria têm características dos dois contextos anteriores (Wright, 2001). Mas como, por vezes, há pessoas que conseguem ultrapassar a fronteira, isso pode fazer com que se acredite que o critério para se chegar até ao grupo dominante seja o mérito individual. Como também se observa que há um número escasso de membros do grupo em desvantagem que consegue aceder, isso poderá fazer com que as pessoas pensem que se trata de um contexto discriminatório e que, por isso, nunca poderão aceder ao grupo dominante. Trata-se, portanto, de um contexto ambíguo que pode dar origem

a diferentes interpretações e consequências, provocando a incerteza nas pessoas que o enfrentam. Segundo Wright (2001), as dinâmicas do contexto de sobreminoria afetam três grupos: o grupo dominado, os *símbolos* e o grupo dominante.

O GRUPO DOMINADO

Há evidências de que o facto de haver poucos membros dos grupos dominados a conseguirem ascender ao grupo dominante afeta as respostas dos que ficam na posição de dominação, reduzindo, por exemplo, as suas aspirações (Wright, 2001). Vários autores têm procurado perceber se os grupos dominados adotam algum tipo de ações no sentido de resolver a situação (Blair e Jost, 2003; Lalonde e Cameron, 1994; Lalonde e Silverman, 1994; Wright, 2001; Wright e Taylor, 1998; Wright, Taylor e Moghaddam, 1990). Os membros dos grupos dominados podem adotar vários tipos de comportamentos face aos contextos de sobreminoria, desde a não adoção de qualquer ação (Olson e Hafer, 2001) a ações coletivas violentas. Entre estas duas opções extremas há uma série de outras ações possíveis. Wright e os seus colaboradores fazem três distinções entre: (a) *ação e inação*; (b) *ação individual e grupal*; e (c) *ação normativa e não-normativa*. Daqui resultam cinco categorias de comportamentos: (i) a *inação* – para manter o *status quo*; (ii) as *ações individuais normativas* – comportamento socialmente aceitável que serve para aumentar o estatuto pessoal, como investir na educação; (iii) as *ações individuais não-normativas* – tentativa de mobilidade individual através de medidas que se sabe quebram as regras sociais, como atividades criminosas; (iv) as *ações coletivas normativas* – comportamento socialmente aceitável, como votar; e (v) as *ações coletivas não-normativas* – comportamentos socialmente inaceitáveis, como o terrorismo.

No âmbito da sua investigação experimental, Wright e colaboradores têm comparado a reação dos participantes do grupo dominado em função da condição de permeabilidade das fronteiras intergrupais: *completamente permeáveis ou abertas* (meritocracia); *completamente impermeáveis ou fechadas* (discriminação flagrante); e *restritas* (“*tokenism*”). No estudo de Wright, Taylor e Moghaddam (1990), como era esperado, os participantes da condição aberta, a quem tinha sido negada a promoção devido ao seu fraco desempenho, aceitaram o resultado. Os da condição fechada, também como era esperado, ficaram desagradados e planejaram ações coletivas contra os que os discriminaram. Os da condição de sobreminoria (em que tinha sido negada a promoção a 98% dos membros do grupo dominado, apesar do bom desempenho no teste) responderam através de ações individuais não-normativas. Os autores têm realizado vários estudos que têm replicado aqueles resultados (Wright

e Taylor, 1998), ou seja, enquanto o contexto fechado produz uma adesão à ação coletiva não-normativa, o contexto de sobreminoria tende a favorecer as ações individuais (Wright e Taylor, 2003).

Desde então, têm sido avançadas várias explicações para dar conta das preferências dos membros dos grupos dominados pela ação individual em resposta a este fenómeno. Por exemplo: (i) *a identificação com o próprio grupo* (Blair e Jost, 2003; Branscombe e Ellemers, 1998; Ellemers, Spears e Doosje, 1997; Wright e Tropp, 2002); (ii) *a saliência do próprio grupo* (Lalonde e Silverman, 1994); (iii) *o alvo da injustiça e a negação da discriminação pessoal* (Cameron, 2001; Crosby, 1984; Crocker e Major, 1989; Roux *et al.*, 1999; Ruggiero e Taylor, 1994, 1995, 1997, Taylor *et al.*, 1990); e (iv) *a ambiguidade do contexto de sobreminoria*. Para Wright (2001) esta é a explicação mais importante. Basicamente, este contexto provoca ambiguidade e incerteza nas pessoas que o enfrentam, porque, como engloba simultaneamente características dos contextos meritocrático e discriminatório, dificulta a percepção de permeabilidade das fronteiras intergrupais, de ilegitimidade e instabilidade da posição do grupo, e de injustiça coletiva. Por isso, os indivíduos preferem adotar ações individuais que melhorem a sua posição individual e não tanto ações coletivas que melhorem a posição do grupo na sociedade.

Nesta linha, uma investigação recente realizada em Espanha (Barreto, Ellemers, Palacios, 2004; Palacios, 2004), também veio mostrar que as dinâmicas dos contextos de sobreminoria são vividas de forma diferente consoante os grupos, ou seja, são contextos que tendem a ser um desafio para os grupos que têm uma história de sucesso (e.g., os homens), mas constituem uma ameaça para os grupos historicamente desfavorecidos (e.g., as mulheres). Mostram também que, apesar da investigação de Wright e de outros autores ter revelado que o contexto de sobreminoria pode debilitar as intenções de uma ação coletiva, também não promove necessariamente as intenções de mobilidade individual. Assim, os membros dos grupos dominados podem ser prejudicados por este fenómeno, porque não se interessam por ações coletivas, apesar de perceberem que se trata de uma situação injusta, nem aproveitam as (poucas) oportunidades que lhes são oferecidas para poderem melhorar individualmente.

OS SÍMBOLOS

Wright e os seus colaboradores (Wright, 1997, 2001; Wright, Taylor e Moghaddam, 1990; Wright e Taylor, 1998, 1999) também têm investigado o impacto do estatuto dos indivíduos/*símbolos* nas percepções de injustiça coletiva e o seu apoio à ação coletiva para diminuir as desigualdades intergrupais.

Poderíamos dizer que o contexto de sobreminoria oferece algumas razões para se ser otimista, visto que os *símbolos* podem servir como agentes de mudança (Wright, 2001). Uma vez dentro do grupo dominante, estes poderiam ajudar a eliminar as barreiras sociais que impedem o avanço dos restantes membros do grupo dominado. Pode-se encontrar apoio teórico indireto para esta perspectiva nos trabalhos sobre privação relativa fraterna (grupal ou coletiva) e a ação coletiva (Guimond e Dubé-Simard, 1983). Porém, na linha da teoria da identidade social, já foi demonstrado que os *símbolos* se identificam rapidamente com o seu novo grupo (o dominante) e que são menos tolerantes a qualquer ação coletiva por parte dos membros do grupo dominado (Taylor, 1996). Alguns dos investigadores desta teoria salientam a importância das crenças meritocráticas (Billig, 1976; Hogg e Abrams, 1988). A adoção da ideologia meritocrática por parte dos *símbolos*, juntamente com a forte identificação com o seu novo grupo de pertença, pode fazer com que eles ignorem a discriminação sofrida pelo seu anterior grupo de pertença (Ellemers, Spears e Doosje, 1997). Assim, em vez de atuarem como líderes do grupo dominado passam a comportar-se como defensores do *status quo*, que, afinal de contas, lhes permitiu chegar onde chegaram (Barreto, Ellemers e Palacios, 2004; Palacios, 2004).

No caso das mulheres, este fenómeno tem sido, nomeadamente, designado por “preconceitos das mulheres contra as mulheres” ou “síndrome da abelha rainha” (Kanter, 1977, 1993; Staines, Tavis e Jayaratne, 1974) e descreve o que acontece frequentemente às mulheres em profissões dominadas por homens, como é o caso das mulheres que chegam a cargos de direção (Nogueira, 1996, 2001). Segundo esta teoria, dominante nos anos 70, muitas vezes estas mulheres de sucesso não são boas mentoras das mulheres juniores por se sentirem únicas. Segundo Staines, Tavis e Jayaratne (1974), há grandes probabilidades de as mulheres *símbolos* se oporem aos movimentos de protesto adotados pelas outras mulheres que ainda não atingiram essa posição, porque estão motivadas para manter a cultura organizacional que lhes permitiu ter sucesso (Gibson e Cordova, 1999). Parece haver aqui um distanciamento do grupo, de que nos fala Apfelbaum (1999), isto é, as mulheres de sucesso, anteriores membros do grupo dominado, recorrem, agora, a estratégias de demarcação deste grupo, optando antes por adotar discursos individualistas (e.g., “*eu consegui devido ao meu próprio mérito*”) e de negação de qualquer discriminação pessoal. Mais recentemente, outros autores (Bryans e Mavin, 2003; Mavin, 2006) introduziram o conceito de “misoginia feminina”. Este conceito pode ser um interessante complemento para se perceber melhor esta questão, visto centrar-se nas ações realizadas por estas mulheres relativamente às outras e na expectativa que existe sobre elas, por serem mulheres. Em suma, em vez de as

mulheres *símbolos* aproveitarem a sua nova posição para ajudarem a diminuir as desigualdades intergrupais que afetam o seu grupo de pertença, elas tendem a justificar e a manter o sistema que lhes permitiu chegar onde chegaram, e desfrutar do sentimento de sucesso, prevenindo, assim, qualquer mudança.

O GRUPO DOMINANTE

Em relação aos membros dos grupos dominantes, é sabido que raramente abandonam a sua posição sem uma forte resistência (Wright e Taylor, 2003), pelo que grande parte das ações depende dos que estão em posições desfavorecidas. Num dos seus estudos experimentais, Wright (1999, citado por Wright, 2001) mostrou que quando os membros dos grupos dominantes se centram no grupo de pertença, o contexto de sobreminoria é considerado tão legítimo como a meritocracia. E mesmo nas situações em que estes reconhecem que o contexto é injusto, não significa necessariamente que atuarão contra elas. Tal resultado significa que o contexto de sobreminoria pode servir para perpetuar as desigualdades intergrupais existentes e diminuir a probabilidade de se apoiar a ação para se fazer face às injustiças.

CONCLUSÃO

O presente artigo integra uma revisão de literatura sobre diversos contextos profissionais atravessados pela desigualdade de género, com o objetivo de identificar as consequências a que as mulheres têm sido sujeitas em profissões historicamente dominadas por homens e a que os homens têm sido sujeitos em profissões historicamente dominadas por mulheres. Se a investigação inicial, baseada apenas na proporção de homens e mulheres nas profissões, concluiu que os membros de todos os grupos sociais, em contexto de sobreminoria, estavam sujeitos a consequências semelhantes e negativas, como a marginalização, a investigação realizada numa perspetiva de género veio demonstrar a existência de uma assimetria nas dinâmicas destes contextos. Por outras palavras, as consequências negativas que ocorrem nos contextos de sobreminoria só são experimentadas pelos membros dos grupos de estatuto social baixo. Assim, enquanto as mulheres são, muitas vezes, marginalizadas e encontram o famoso *teto de vidro* que as impede de subir na hierarquia, frequentemente os homens encontram uma *escada rolante de vidro* que os transporta para os cargos de topo. Tal ocorre porque as organizações não são neutras, mas estruturam-se em torno de *regimes de género*, para os quais mulheres e homens contribuem, que produzem e reproduzem as desigualdades de género vigentes na sociedade.

A investigação realizada numa perspetiva intergruppal, que procurou também perceber os comportamentos dos indivíduos face aos contextos de sobreminoria, acrescenta que os homens *símbolos* são mais proativos do que as mulheres *símbolos*, envolvendo-se também em mais ações coletivas no sentido da mudança do que elas, que se comportam mais no sentido de justificar e manter o *status quo* lhes permitiu ter sucesso. A ambiguidade do contexto de sobreminoria conduz a diferentes interpretações e conseqüências, dada a incerteza gerada em todas as pessoas envolvidas. Um dos efeitos negativos da ambiguidade deste tipo de contextos é a tolerância à discriminação e à injustiça, nomeadamente, por parte das pessoas mais afetadas, como é o caso das mulheres, que, ao perceberem a injustiça, em vez de aproveitarem as (poucas) oportunidades que lhes são oferecidas para poderem melhorar individualmente, ou de se envolverem em ações coletivas, comportam-se de forma a manter a *ordem do género*.

Em suma, pode-se dizer que o fenómeno que ocorre nos contextos de sobreminoria com os membros de estatuto social baixo, como é o caso das mulheres, pode ser visto como uma forma de discriminação mascarada, subtil, mas muito eficaz (Wright, 2001). Esta perspetiva contribui para a compreensão dos processos de mudança nas relações de género e torna-se particularmente relevante para a análise dos efeitos não esperados de certas transformações sociais, como a melhoria das qualificações das mulheres, no seu estatuto profissional, e a persistência de profundas assimetrias de género no interior das profissões mais qualificadas. A investigação de referência, neste domínio, está muito ligada ao acesso das mulheres às profissões qualificadas, a partir da década de 60, nos países desenvolvidos e onde a segunda vaga do feminismo foi crucial para que essas oportunidades se lhes abrissem. Sendo o caso português particularmente interessante, nesta perspetiva, pela rapidez na mudança das qualificações da população em geral e das mulheres em particular, procurámos também dar visibilidade, neste artigo, à investigação já existente em Portugal sobre algumas profissões de elevado estatuto, a qual traz alguma luz sobre os processos que contribuem para travar as mudanças que o senso comum tende a considerar inevitáveis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACKER, J. (1990), "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations". *Gender and Society*, 4, pp. 139-158.
- ALMEIDA, M. V. (1995), *Senhores de Si: Uma Interpretação Antropológica da Masculinidade*, Lisboa, Fim de Século.
- AMÂNCIO, L. (1995), "Gender, social identity and social change". In L. Amâncio e C. Nogueira (eds.), *Gender, Management and Science*, Braga, Universidade do Minho-Instituto de Educação e Psicologia, pp. 33-42.
- AMÂNCIO, L. (1996), "Gender, expertise and authority: The effect of gender and specialized knowledge on the perception of authority". *Psicologia*, 11, pp. 11-25.
- AMÂNCIO, L. (2004a), "Percepção da discriminação e da justiça: novos desafios na pesquisa psicossociológica". In A. Cova, N. Ramos e T. Joaquim (orgs.), *Desafios da Comparação: Família, Mulheres e Género em Portugal e no Brasil*, Oeiras, Celta, pp. 333-342.
- AMÂNCIO, L. (2004b), "A(s) masculinidade(s) em que-estão". In L. Amâncio (ed.), *Aprender a Ser Homem*, Lisboa, Livros Horizonte, pp. 13-27.
- AMÂNCIO, L. (2005), "Reflections on science as a gendered endeavour: changes and continuities". *Social Science Information*, 44, pp. 65-83.
- ALEXANDER, V. D., THOITS, P. A. (1985), "Token achievement: An examination of proportional representation and performance outcomes". *Social Forces*, 64, pp. 332-340.
- APFELBAUM, E. (1999), "Relations of domination and movements for liberation: an analysis of power between groups (abridged)". *Feminism e Psychology*, 9, pp. 267-272.
- BARRETO, M., ELLEMERS, N., PALACIOS, M. S. (2004), "The backlash of token mobility: the impact of past group experiences on individual ambition and effort". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, pp. 1433-1445.
- BARRETO, M., RYAN, M., SCHMITT, M. (ed.) (2009), *The Glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality*, Washington, DC, American Psychological Association.
- BILLIG, M. (1976), *Social Psychology and Intergroup Relations*, Londres, Academic Press.
- BLAIR, I. V., JOST, J. T. (2003), "Exit, loyalty, and collective action among workers in a simulated business environment: interactive effects of group identification and boundary permeability". *Social Justice Research*, 16, pp. 95-108.
- BRANSCOMBE, N. R., ELLEMERS, N. (1998), "Coping with group-based discrimination: individualistic versus group-level strategies". In J. K. Swim, C. Stangor (eds.), *Prejudice: the Target's Perspective*, Nova Iorque, Academic Press, pp. 243-266.
- BRYANS, P., MAVIN, S. (2003), "Women learning to become managers: learning to fit in or to play a different game?". *Management Learning*, 34, pp. 111-134.
- BUDIG, M. J. (2002), "Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator?". *Social Problems*, 49, pp. 258-277.
- CAMERON, J. E. (2001), "Social identity, modern sexism, and perceptions of personal and group discrimination in women and men". *Sex Roles*, 45, pp. 743-766.
- CANÇO, D., SANTOS, F. (2011), *Igualdade de Género em Portugal 2010*, Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros, CIG.
- CARREIRAS, H. (2004), *Gender and the Military: a Comparative Study of the Participation of Women in the Armed Forces of Western Democracies*. Tese de doutoramento, Florença, European University Institute.

- COGNARD-BLACK, A. J. (2004), "Will they stay, or will they go? Sex-atypical work among token men *who teach*". *The Sociological Quarterly*, 45, pp. 113-139.
- CONNELL, R. W. (1987), *Gender & Power*, Cambridge, Polity Press.
- CONNELL, R. W. (2002), *Gender*, Cambridge, Polity Press.
- CROCKER, J., MAJOR, B. (1989), "Social stigma and self-esteem: the self-protective properties of stigma". *Psychological Review*, 96, pp. 608-630.
- CROSBY, F. (1984), "The denial of personal discrimination". *American Behavioral Scientist*, 27, pp. 371-386.
- ELLEMERS, N., SPEARS, R., DOOSJE, B. (1997), "Sticking together or falling apart: Ingroup identification as a psychological determinant of group commitment versus individual mobility". *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, pp. 617-626.
- FLODGE, L., MERRILL, D. M. (1986), "Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting". *Social Forces*, 64, pp. 925-947.
- GANS, J. E. (1987), "Men's career advantages in nursing: the principle of the Peter". *Current Research on Occupations and Professions*, 4, pp. 181-198.
- GIBSON, D. E., CORDOVA, D. I. (1999), "Women's and men's role models: the importance of exemplars". In A. J. Murrell, F. J. Crosby, R. J. Ely (eds.), *Mentoring Dilemmas: Developmental Relationships within Multicultural Organizations*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, pp. 121-141.
- GUIMOND, S., DUBÉ-SIMARD, L. (1983), "Relative deprivation theory and the Quebec nationalist movement: The cognition-emotion distinction and the personal-group deprivation issue". *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, pp. 526-535.
- HEIKES, E. J. (1991), "When men are the minority: The case of men in nursing". *Sociological Quarterly*, 32, pp. 389-401.
- HEILMAN, M. E. *et al.* (2004), "Penalties for success: Reactions to women who succeed at male tasks". *Journal of Applied Psychology*, 89, pp. 416-427.
- HOGG, M. A., ABRAMS, D. (1988), *Social Identifications: a Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*, Londres, Routledge.
- IBARRA, H. (1993), "Personal networks of women and minorities in management: a conceptual framework". *Academy of Management Review*, 18, pp. 56-87.
- International IDEA (2009), Quota project. Global database of quotas for women. Disponível em <http://www.quotaproject.org/> [consultado em 10-05-2012].
- KANTER, R. M. (1977), "Some effects of proportions on group life: skewed Sex ratios and responses to token women". *The American Journal of Sociology*, 82, pp. 965-990.
- KANTER, R. M. (1993), *Men and Women of the Corporation* (2.^a ed.), Nova Iorque, Basic Books.
- LALONDE, R. N., CAMERON, J. E. (1994), "Behavioral responses to discrimination: A focus on action". In M. P. Zanna, J. M. Olson (eds.), *The Psychology of Prejudice: the Ontario Symposium* (vol.7), Hillsdale, NJ, Erlbaum, pp. 257-288.
- LALONDE, R. N., SILVERMAN, R. (1994), "Behavioral preferences in response to social injustice: The effects of group permeability and social identity salience". *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, pp. 78-85.
- LARANJEIRA, A. R. *et al.* (2008), *Saúde, Sexo e Género: Factos, Representações e Desafios*, Lisboa, Direcção-Geral da Saúde.
- LAWS, J. L. (1975), "The psychology of tokenism: an analysis". *Sex Roles*, 1, pp. 51-67.
- LEI ORGÂNICA n.º 3/2006, de 21 de agosto. Lei da Paridade. *Diário da República*, 1.^a série, n.º 160, pp. 5896-5897.

- MARQUES, A. M. (2004), "Os trabalhos da masculinidade. Culturas ocupacionais sob hegemonia masculina." In L. Amâncio (ed.), *Aprender a Ser Homem*, Lisboa, Livros Horizonte, pp. 29-50.
- MARQUES, A. M. (2011), *Masculinidade e Profissões: Discursos e Resistências*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- MAVIN, S. (2006), "Venus envy 2: Sisterhood, queen bees and female misogyny in management". *Women In Management Review*, 21, pp. 349-364.
- NOGUEIRA, C. (1996), *Um Novo Olhar sobre as Relações Sociais de Género: Perspectiva Feminista Crítica na Psicologia Social*. Tese de doutoramento, Braga, Universidade do Minho.
- NOGUEIRA, C. (2001), *Um Novo olhar sobre as Relações Sociais de Género: Feminismo e Perspectivas Críticas na Psicologia Social*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- NOGUEIRA, C., PAUL, C., AMÂNCIO, L. (1995), "Women in management in Portugal: a demographic overview". In L. Amâncio, C. Nogueira (eds.), *Gender, Management and Science*, Braga, Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia, pp. 207-218.
- OLSON, J. M., HAFFER, C. L. (2001), "Tolerance of personal deprivation". In J. T. Jost, B. Major (eds.), *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice, and Inter-group Relations*, Nova Iorque, Cambridge University Press, pp. 157-175.
- OTT, E. M. (1989), "Effects of the male-female ratio at work: Policewomen and male nurses". *Psychology of Women Quarterly*, 13, pp. 41-57.
- PALACIOS, M. S. (2004), *Consecuencias de la Discriminación en Función de la Movilidad Social y el Género*. Tese de doutoramento, Granada, Universidad de Granada.
- RODRIGUES, F. (2001), *Género e Política Organizacional*. Tese de mestrado, Lisboa, ISCTE.
- RODRIGUES, F. (2008), *A Reprodução do Poder nas Organizações: uma Perspectiva de Género*. Tese de doutoramento, Lisboa, ISCTE-IUL.
- ROUX, P. et al. (1999), *Couple et égalité un ménage impossible*, Lausanne, Editions Réalités Sociales.
- RUGGIERO, K. M., TAYLOR, D. M. (1994), "The personal/group discrimination discrepancy: Women talk about their experiences". *Journal of Applied Social Psychology*, 24, pp. 1806-1826.
- RUGGIERO, K. M., TAYLOR, D. M. (1995), "Coping with discrimination: how disadvantaged group members perceive the discrimination that confronts them". *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, pp. 826-838.
- RUGGIERO, K. M., TAYLOR, D. M. (1997), "Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them: the role of self-esteem and perceived control". *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, pp. 373-389.
- RYAN, M. K. (2007), "Opting out or pushed off the edge? The glass cliff and the precariousness of women's leadership positions". *Social and Personality Psychology Compass*, 1, pp. 266-279.
- SANTOS, M. H. (2010), *Género e Política: Factores Explicativos das Resistências à Igualdade*. Tese de doutoramento, Lisboa, ISCTE-IUL.
- SANTOS, M. H. (2011), *Do Défice de Cidadania à Paridade Política: Testemunhos de Deputadas e Deputados*, Porto, Edições Afrontamento.
- SANTOS, M. H., AMÂNCIO, L. (2010), "A (in)justiça relativa da acção positiva - a influência do género na controvérsia sobre as quotas baseadas no sexo". *Análise Psicológica*, 1, pp. 43-57.
- SANTOS, M. H., AMÂNCIO, L. (2011), "Género e cidadania: o lento caminho para a paridade". In M. S. Roberto et al. (orgs.), *Percursos da Investigação em Psicologia Social e Organizacional*, Lisboa, Colibri, pp. 51-74.
- SCOTT, J. W. (1986), "Gender: a useful category of historical analysis". *American Historical Review*, 91, pp. 1053-1075.

- SIMÕES, J., AMÂNCIO, L. (2004), "Gênero e enfermagem: Um estudo sobre a minoria masculina". *Sociologia Problemas e Práticas*, 44, pp. 71-81.
- SKEVINGTON, S. M., DAWKES, D. A. (1988), "Minorities at work: men in a woman's world". In D. Canter, et al. (orgs.), *Environmental Social Psychology*, Londres, Kluwer Academic Publishers, pp. 272-280.
- SPANGLER, E., GORDON, M. A., PIPKIN, R. M., (1978), "Token women: an empirical test of Kanter's hypothesis". *American Journal of Sociology*, 84, pp. 160-170.
- STAINES, G., TAVRIS, C., JAYARATNE, T. E. (1974), "The queen bee syndrome". *Psychology Today*, 7, pp. 55-60.
- TAJFEL, H., TURNER, J. C. (1979), "An integrative theory of intergroup conflict". In W. G. Austin, S. Worshel (eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, CA, Brooks/Cole, pp. 33-47.
- TAYLOR, D. M. (1996), "Diversity with justice and harmony: A social psychological analysis". Disponível em http://canada.metropolis.net/research-policy/litreviews/tylr_rev/tylr_rev-01.html [consultado em 20-02-2008].
- TAYLOR, D. M., MCKIRNAN, D. J. (1984), "Five-stage model of intergroup relations". *British Journal of Social Psychology*, 23, pp. 291-300.
- TAYLOR, D. M., et al. (1990), "The personal/group discrimination discrepancy: perceiving my group, but not myself, to be a target for discrimination". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, pp. 254-262.
- WEST, C., ZIMMERMAN, D. H. (1987), "Doing gender". *Gender & Society*, 1, pp. 125-151.
- WILLIAMS, C. L. (1992), "The glass escalator: hidden advantages for men in the 'female' professions". *Social Problems*, 39, pp. 253-267.
- WILLIAMS, C. L. (1995), *Still a Man's World. Men who do "Women's Work"*, Londres, University of California Press.
- WRIGHT, S. C. (1997), "Ambiguity, social influence and collective action: Generating collective protest in response to tokenism". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, pp. 1277-1290.
- WRIGHT, S. C. (2001), "Restricted intergroup boundaries: Tokenism, ambiguity and the tolerance of injustice". In J. Jost, B. Major (eds.), *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice, and Intergroup Relations*, Nova Iorque, Cambridge University Press, pp. 223-254.
- WRIGHT, S. C., TAYLOR, D. M., MOGHADDAM, F. M. (1990), "Responding to membership in a disadvantaged group: from acceptance to collective protest". *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, pp. 994-1003.
- WRIGHT, S. C., TAYLOR, D. M. (1998), "Responding to tokenism: Individual action in the face of collective injustice". *European Journal of Social Psychology*, 28, pp. 647-667.
- WRIGHT, S. C., TAYLOR, D. M. (1999), "Success under tokenism: Co-option of the newcomer and the prevention of collective protest". *British Journal of Social Psychology*, 38, pp. 369-396.
- WRIGHT, S. C., TROPP, L. (2002), "Collective action in response to disadvantage: intergroup perceptions, social identification and social change". In I. Walker, H. Smith (eds.), *Relative Deprivation: Specification, Development, and Integration*, Cambridge UK, Cambridge University Press, pp. 200-236.
- WRIGHT, S. C., TAYLOR, D. M. (2003), "The social psychology of cultural diversity: social stereotyping, prejudice and discrimination". In M. A. Hogg, J. Cooper (eds.), *Sage Handbook of Social Psychology*, vol. 1, Londres, Sage, pp. 432-457.

- YODER, J.D. (1991), "Rethinking tokenism: looking beyond numbers". *Gender and Society*, 5, pp. 178-192.
- YODER, J.D. (1994), "Looking beyond numbers. The effects of gender status, job prestige, and occupational gender-typing on tokenism outcomes". *Social Psychology Quarterly*, 57, pp. 150-159.
- YODER, J.D. (2002), "Context matters: understanding tokenism processes and their impact on women's work". *Psychology of Women Quarterly*, 26, pp. 1-8.
- YODER, J.D., ADAMS, J., PRINCE, H. (1983), "The price of a token". *Journal of Political and Military Sociology*, 11, pp. 325-336.
- YODER, J.D., SINNETT, J. (1985), "Is it all in the numbers? A case study of tokenism". *Psychology of Women Quarterly*, 9, pp. 413-418.
- YODER, J.D., ANIAKUDO, P., BERENDSEN, L. (1996), "Looking beyond gender: The effects of racial differences on tokenism perceptions of women". *Sex Roles*, 35, pp. 389-400.
- YODER, J.D., MCDONALD, T.W. (1998), "Measuring sexist discrimination in the workplace: support for the validity of the schedule of sexist events". *Psychology of Women Quarterly*, 22, pp. 487-491.
- YODER, J.D., SCHLEICHER, T.S., MCDONALD, T.W. (1998), "Empowering token women leaders: the importance of organizationally legitimated credibility". *Psychology of Women Quarterly*, 22, pp. 209-222.
- ZIMMER, L. (1988), "Tokenism and women in the workplace: the limits of gender-neutral theory". *Social Problems*, 35, pp. 64-76.

Recebido a 30-04-2012. Aceite para publicação a 10-01-2013.

SANTOS, M. H., AMÂNCIO, L. (2014), "Sobremínorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações". *Análise Social*, 212, XLIX (3.º), pp. 700-726.

Maria Helena Santos » helena.santos@iscte.pt » Centro de Investigação e Intervenção Social, ISCTE-IUL » Av. das Forças Armadas, s/n — 1649-026 Lisboa, Portugal.

Lígia Amâncio » ligia.amancio@iscte.pt » Centro de Investigação e Intervenção Social, ISCTE-IUL » Av. das Forças Armadas, s/n — 1649-026 Lisboa, Portugal.
