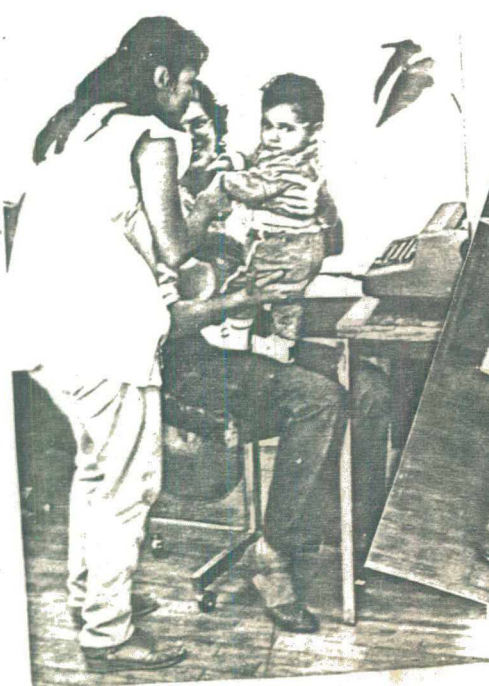
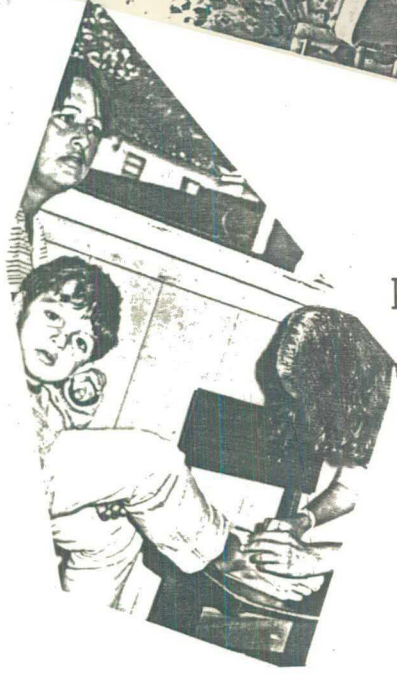


TRABALHO DA MULHER

DISCRIMINAÇÃO, REALIZAÇÃO PROFISSIONAL  
E REALIZAÇÃO PESSOAL



Fotos  
Jones Basto

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SÓCIO - ECONÔMICO  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO : ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**TRABALHO DA MULHER:**

DISCRIMINAÇÃO, REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

E REALIZAÇÃO PESSOAL

LÉLIA PEREIRA DA SILVA NUNES

DISSERTAÇÃO SUBMETIDA COMO REQUISITO PARA A  
OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE

MARÇO / 1985


TRABALHO DA MULHER;  
DISCRIMINAÇÃO, REALIZAÇÃO PROFISSIONAL  
E REALIZAÇÃO PESSOAL

LÉLIA PEREIRA DA SILVA NUNES

Esta dissertação foi julgada adequada para  
a obtenção do título de

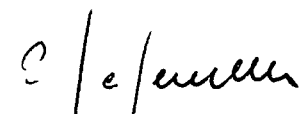
MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO

(ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA), E  
APROVADA EM SUA FORMA FINAL PELO CURSO DE PÓS-  
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO.

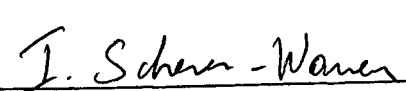


Prof. Antônio Niccoló Grillo  
COORDENADOR DO CURSO


APRESENTADA PERANTE A BANCA EXAMINADORA  
COMPOSTA DOS PROFESSORES:



Prof. Ubiratan Simões Rezende, Ph.D.



Prof. Ilse Schrer-Warren, Dra.



Prof. Nelson Colossi, M.Sc.

Ao meu marido Sebastião Ivan, companheiro de todas as horas, o tributo pelo apoio efetivo e pela presença carinhosa e incentivadora em todas as etapas da realização do trabalho.

À Clarisse, Murilo e Caroline, nossos filhos, a quem não foi fácil compreender e aceitar o meu isolamento e as privações que este trabalho lhes exigiu. Muitas foram as suas queixas e jamais injustas...

In Memoriam:

Joaquim Pereira da Silva, meu pai  
Ismael Nunes, sogro  
na saudade imensa de sua força e en  
corajadora e amiga.

# APRESENTAÇÃO

O propósito de estudar a participação da mulher na atividade econômica, bem como a influência de estereótipos sexuais e padrões socialmente consagrados sobre o trabalho feminino, que contribuem para manter uma profunda discriminação, afetando sua realização profissional e pessoal, orientou essa dissertação.

As razões da escolha deste tema são anteriores a este trabalho. Sempre teve-se presente a imagem estereotipada da mulher, transmitida de geração a geração, o conflito entre a dimensão doméstica e a profissional, a desigual participação no mercado de trabalho e a cristalização de papéis socialmente definidos que delimitam o espaço da mulher num plano inferior ao homem.

Desta maneira, o interesse pela " *questão da mulher* ", estimulou uma reflexão mais ampla e aprofundada sobre o verdadeiro papel que cabe à mulher na sociedade.

## AGRADECIMENTOS

Fruto de esforços e trabalhos desenvolvidos, esta dissertação contou com a participação de muitas pessoas que colaboraram formal ou informalmente para sua elaboração.

Aos professores Nelson Colossi e Ubiratan Simões Rezende, o reconhecimento e a gratidão sem limites, pela orientação sábia, precisa e segura, que imprimiram em todo o desenrolar deste trabalho. Sobretudo, por terem assegurado confiança na minha própria capacidade de realização.

Ao professor Octacílio Schüller Sobrinho, que com extrema dedicação e competência orientou e acompanhou o tratamento estatístico e análise dos dados do levantamento empírico realizado.

Às entrevistadas, "mulheres - funcionárias e professoras" - da UFSC, que em seus depoimentos, generosamente revelaram muito de suas vidas.

Na elaboração do roteiro de entrevistas foi extremamente valiosa a participação amiga e intelectual da professora Ilse Schrer-Warren.

Por facilitar o acesso dos dados e pelo trabalho paciente na sua coleta, sou grata a Nilto Parma, diretor do Departamento do Pessoal, a Sidnei Moisés Dalfovo, Gerson Rizzatti, Ivete Gonçalves, Marlene Costa, Miriam E. de Oliveira e Aurani Félix.



Aos funcionários da Biblioteca Universitária pela atenção e cortesia, ressaltando a contribuição técnica de Rosaura F. Schweitzer que revisou as referências bibliográficas.

Ao Robert John Warren, que sanou minhas limitações no inglês, na tradução meticulosa de inúmeros artigos.

Agradeço ainda, aos colegas do Departamento de Ciências Sociais, por terem solidariamente amenizado minhas atividades docentes e pela troca de idéias e experiências, especialmente à Maria José Reis, Zuleika Mussi Lenzi e Maria Ignês S. Paulilo.

Aos professores e funcionários do Curso de Pós-Graduação em Administração e, particularmente, ao professor Antonio Niccoló Grillo, coordenador do Curso, a quem sou profundamente reconhecida.

À Maria José Nunes Pires, Ieda Regina Serafim, João Sepetiba, Rossane Sucupira Souza e Sérgio de Souza pelos serviços técnicos finais de elaboração da presente dissertação.

# SUMÁRIO

## SUMÁRIO

	PÁG.
APRESENTAÇÃO .....	i
AGRADECIMENTOS .....	iii
LISTA DE QUADROS .....	vi
LISTA DE TABELAS .....	viii
RESUMO .....	xvi
ABSTRACT .....	xix
INTRODUÇÃO .....	1
1.1. Objetivos .....	5
1.2. Metodologia .....	6
x CAPÍTULO 2 - ESPAÇO TEÓRICO PARA A QUESTÃO FEMINI NA .....	15

	PÁG.
2.1. Aspectos históricos e sócio-culturais da discriminação da mulher .....	19
2.2. Fatores que influenciam no fortalecimento dos estereótipos sexuais e na discriminação social da mulher .....	26
<b>CAPÍTULO 3 - A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>51</b>
3.1. Fatores que condicionam a oportunidade de emprego para a mulher .....	53
3.2. O espaço conquistado pela mulher .....	61
3.3. Trabalho da mulher: menor prestígio e menor remuneração .....	72
3.4. Anexos .....	85
<b>CAPÍTULO 4 . O TRABALHO COMO "LOCUS" DE REALIZAÇÃO.....</b>	<b>93</b>
4.1. Trabalho e Emprego .....	95
4.2. Dimensão Empírica .....	103
<b>CAPÍTULO 5 - A MULHER NA UFSC - LEVANTAMENTO EMPIRICO .....</b>	<b>106</b>
5.1. Lotação .....	108
5.2. Cargo .....	110
5.3. Função .....	114
5.4. Tempo de Serviço .....	118

	PAG.
5.5. Titulação .....	120
5.6. Idade .....	122
5.7. Estado Civil .....	123
5.8. Filhos .....	124
5.9. Escolaridade .....	125
5.10. Emprego .....	126
5.11. Trabalho extradomiciliar: razões .....	127
y 5.12. Conciliação entre trabalho profissio - nal e trabalho doméstico .....	130
5.13. Influência da Socialização .....	132
5.14. Carreira Profissional.....	136
5.15. Prioridades .....	138
5.16. Conflito e ascensão profissional.....	141
5.17. Existe "sentimento de culpa" entre as mulheres que trabalham? .....	145
5.18. Fatores internos versus acesso fun_ cional e promoção na carrei_ ra .....	149
5.19. Fatores externos versus acesso funcio_ nal .....	151
5.20. Atividade profissional e realizações pes_ soal .....	154
5.21. Fatores de satisfação no trabalho ....	158
5.22. Tipos específicos de insatisfação.....	160
5.23. Modificações no âmbito do trabalho ...	163
5.24. Preconceitos.....	163

	PÁG.
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	171
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA .....	182
ANEXOS .....	195
. Roteiro de Entrevistas .....	196
. Quadros .....	203
. Tabelas .....	208

## LISTA DE QUADROS

NÚMERO		PÁGINA
1.	Docentes por sexo, distribuídos nos Centros de Ensino. UFSC, 1984 .....	7
2.	Funcionários por sexo, distribuídos na Administração Central e Centros de Ensino. UFSC, 1984 .....	8
3.	Amostra .....	202
4.	Distribuição de docentes por sexo e classificação de cargos. UFSC, 1984 ....	203
5.	Cargos Docentes por sexo nos Centros de Ensino (percentual). UFSC, 1984 .....	112
6.	Distribuição dos Funcionários por sexo e categorias funcionais do DASP. UFSC, 1984 .....	113
7.	Distribuição dos Funcionários por sexo, nas diferentes ocupações dos grupos funcionais do DASP. UFSC, 1984 .....	204

NÚMERO	PÁGINA
8. Chefias Docentes por sexo. UFSC, 1984 ....	115
9. Relação das Chefias Administrativas por sexo. UFSC, 1984 .....	116
10. Docentes por sexo e titulação, segundo ca- tegoria funcional nos Centros. UFSC, 1984.	205
11. Relação de docentes, por sexo e titulação em Cursos de pós-graduação na UFSC, 1984.	206
12. Professores afastados para realização de Curso, no país ou no exterior, por sexo e Centro de Ensino. UFSC, 1984 .....	207



## LISTA DE TABELAS

NÚMERO		PÁGINA
1.	Evolução da PEA feminina (1872-1980) ...	86
2.	Mulheres economicamente ativas, por setor de atividade, de 1950 a 1980 no Brasil .....	86
3.	Composição percentual da PEA feminina por concentração ocupacional. Brasil: 1970-1980 .....	87
4.	Mulheres economicamente ativas, segundo o estado conjugal. Brasil: 1980 .....	88
5.	Rendimento médio mensal (salário mínimo) e sexo. Brasil: 1980 .....	89
6.	Rendimento até um salário mínimo de homens e mulheres, nas diferentes regiões do Brasil, 1980 .....	90
7.	Rendimento médio mensal (salário mínimo) e sexo, segundo as regiões brasileiras, 1983 .....	91

NÚMERO		PÁGINA
8.	Distribuição percentual de homens e mulheres, por rendimento médio mensal (salário mínimo), na ocupação do magistério, Brasil, 1980 .....	92
9.	Professoras por Centros de Ensino .....	208
10.	Funcionárias por Lotação na Administração Central e Centros de Ensino .....	209
11.	Professoras, segundo categoria funcional.	210
12.	Funcionárias por Cargo .....	210
13.	Professoras por Departamento de Ensino .	211
14.	Tempo de Serviço (professoras e funcionárias) .....	118
15.	Professoras: Titulação .....	121
16.	Idade (professoras e funcionárias) .....	122
17 a	Função: Professoras .....	212
17 b	Função: Funcionárias .....	212
18.	Estado Civil (professoras e funcionárias)	123
19.	Filhos (professoras e funcionárias) .....	124

NÚMERO		PÁGINA
20.	Funcionárias por níveis de escolaridade e Estado Civil.....	125
21.	O que significa ter emprego? (professoras) .....	213
22.	Quais as razões que levaram-na a trabalhar fora? (professoras e funcionárias) .	214
23.	O processo de socialização que prepara a mulher para ser mãe e esposa, condicionou no tipo de profissão escolhida? (professoras) .....	214
23 a.	Por quê o processo de socialização condicionou no tipo de profissão escolhida? (professoras) .....	215
23 b.	Causas do não condicionamento do processo de socialização no tipo de profissão escolhida (professoras) .....	215
24.	Quais suas perspectivas ou ambições para progredir profissionalmente ou fazer carreira? (professoras) .....	216
25.	Onde estão as suas prioridades? (professoras e funcionárias) .....	216

## NÚMERO

## PÁGINA

26. O conflito entre o mundo do trabalho e o mundo doméstico, impede sua ascensão profissional? (professoras e funcionárias) ..... 217
- 26 a. Condições em que o conflito entre o mundo do trabalho e o mundo doméstico impedem a ascensão profissional. (professoras e funcionárias). 217
- 26 b. Condições em que o conflito, entre o mundo do trabalho e o mundo doméstico, não impede a ascensão profissional. (professoras e funcionárias). 218
27. Você percebe diferenças quanto às possibilidades à ascensão funcional e a ocupação de chefias entre homem e mulher na UFSC? (professoras) ..... 218
- 27 a. Que diferença você percebe quanto às possibilidades à ascensão funcional e a ocupação de chefias entre homem e mulher na UFSC? (professoras) ..... 219
- 27 b. Por que você não percebe diferenças quanto às possibilidades à ascensão funcional e à ocupação de chefias entre homem e mulher na UFSC?(professoras) ..... 220

## NÚMERO

## PÁGINA

28. Você poderia mencionar alguns fatores internos ao seu trabalho que dificultam a promoção na carreira e a impossibilidade de acesso a cargos de direção e chefia ? (professoras e funcionárias) ..... 221
29. Existem fatores externos ao seu trabalho que influenciam a promoção na carreira e a impossibilidade de acesso a cargos de direção e chefia? (professoras e funcionárias) ..... 222
30. A atividade profissional constitui fonte de realização pessoal para você? (professoras e funcionárias) ..... 222
31. Que fatores causam maior satisfação em seu trabalho na UFSC? (professoras e funcionárias) ..... 223
32. Quais os tipos específicos de insatisfações geradas no seu trabalho na UFSC? (professoras) ..... 224
33. Que modificações no âmbito do seu trabalho poderiam trazer maior grau de satisfação? (professoras) ..... 224

NÚMERO		PÁGINA
34.	Que preconceitos ligados ao sexo, você identifica no exercício da profissão de magistério, na UFSC? (professoras) .....	225
35.	A escolha deste emprego (UFSC) foi motivada pela possibilidade de poder conciliar os afazeres domésticos com o trabalho fora do lar? (funcionárias) .....	226
35 a.	Por quê a escolha deste emprego foi motivada pela possibilidade de poder conciliar os afazeres domésticos com o trabalho fora do lar? (funcionárias) .....	226
35 b.	Causas da não escolha deste emprego baseadas na possibilidade de poder conciliar os afazeres domésticos com o trabalho fora do lar? (funcionárias) .....	226
36.	O fato de a mulher ser educada para ser mãe e esposa condicionou a escolha de sua profissão? (funcionárias) .....	227
36 a.	De que forma e educação condicionou a escolha de sua profissão? (funcionárias) .	227
36 b.	Causas do não condicionamento da educação na escolha de sua profissão (funcionárias) .....	228

## NÚMERO

## PÁGINA

37. Você é favorável a que mulheres se sintam culpadas em relação a seus maridos e filhos, por não dedicarem a eles todas as horas úteis do dia? (funcionárias) .. 228
- 37 a. Por que você é favorável a que mulheres se sintam culpadas em relação a seus maridos e filhos, por não dedicarem a eles todas as horas úteis do dia? (funcionárias) ..... 229
- 37 b. Razões porque não é favorável ao sentimento de culpa das mulheres em relação a seus maridos e filhos, por não se dedicarem a eles todas as horas úteis do dia. (funcionárias) ..... 229
38. Ao trabalhar você tem preocupações em termos de fazer carreira? (funcionárias) . 230
- 38 a. Quais são suas preocupações em termos de fazer carreira? (funcionárias) ..... 230
- 38 b. Causas da não preocupação em fazer carreira (funcionárias) ..... 231
39. O fato de ser mulher influencia na sua condição de funcionária pública, em alcançar postos mais altos? ..... 232

## NÚMERO

## PÁGINA

39 a.	Condições em que o fato de ser mulher influencia na sua condição de funcionária pública, em alcançar postos mais altos .....	X 232
39 b.	Por que o fato de ser mulher não influencia na sua condição de funcionária pública em alcançar postos mais altos? .....	X 233
40.	Quais os tipos específicos de insatisfações geradas em seu trabalho, na UFSC? (funcionárias) .....	234
41.	Que modificações em seu trabalho poderiam trazer maior grau de satisfação? (funcionárias) .....	235
42.	Que preconceitos você encontra no seu trabalho, por ser mulher? (funcionárias)	236



RESUMO

Esta dissertação apresenta um estudo sobre o trabalho da mulher, discriminação, realização profissional e realização pessoal. Dentro do enfoque sociológico adotado, procura-se examinar a participação da mulher na atividade econômica, bem como a influência dos estereótipos sexuais e da ideologia da discriminação na realização feminina.

Como estratégia para o seu desenvolvimento, o trabalho está dividido em duas partes: uma teórica e outra empírica. A primeira parte compreende, fundamentalmente: a) espaço teórico para a questão feminina, b) participação da mulher na atividade econômica. Desta forma, examina-se as contribuições teóricas sobre o tema, apresenta algumas concepções sobre o papel da mulher e identifica os principais fatores responsáveis pela reprodução e fortalecimento dos estereótipos sexuais e da discriminação contra a mulher. Focaliza, especialmente, a participação desigual da mulher no mundo do trabalho, analisando sua distribuição nos setores da economia, nas diversas ocupações, seu salário em relação ao salário masculino. Traça, ainda, considerações sobre legislações referentes ao trabalho feminino e denuncia as restrições que se faz ao trabalho da mulher, desprestigiado, mal remunerado e discriminado.

Na segunda parte, inicialmente, discute-se o trabalho como "locus" de realização e justifica-se a necessidade

de um estudo prático como complemento do que se apresenta na parte teórica. A partir daí, realizou-se um levantamento empírico na UFSC entre "mulheres - funcionárias e professoras", analisando-se: atitudes discriminatórias nas relações de trabalho, na carreira e na promoção funcional; o conflito entre os domínios público e privado; a atividade profissional como "locus" de realização.

O trabalho conclui, constatando não somente o papel discriminado da mulher e o efeito da força dos estereótipos sexuais sobre ela, mas, principalmente, mostra a redução de sua realização pessoal ao nível da realização profissional, o que é altamente conveniente para a sociedade moderna.

**ABSTRACT**

This thesis presents a study of women's work, professional and personal achievement, and discrimination. Within the adopted sociological focus, the author has aimed to examine women's participation in economic activities, and the influence of sexual stereotypes and ideology of discrimination on female achievement.

As a development strategy, the work is divided into two parts, one of which is theoretical, the other empirical. Fundamentally, the first part consists of: a) Theoretical space for the feminine question, b) Participation of women in economic activities. From this, theoretical contributions about the subject are examined, and some ideas about the role of women are put forward. The author identifies the principal factors responsible for the reproduction and the strengthening of sexual stereotypes and discrimination against women. The first part focusses especially on the unequal participation of women in the professional world, analyzing their distribution in sectors of the economy in diverse occupations, and their salaries in relation to men's salaries. Further, the author puts forward considerations about legislation applicable to women's work, denouncing the restrictions it imposes: women's work lacks prestige, is badly paid, and suffers discrimination.

The second part initially discusses work as an

achievement area, and justifies the necessity of practical study as a complement to what was presented in the theoretical part. As a result, an empirical survey was carried out at the Federal University of Santa Catarina among "women - employees and teachers", analyzing: discriminating attitudes in work relations, in careers, and in functional promotion; the conflict between public and private domains; the professional activity as an achievement area.

The thesis concludes, not only by giving evidence of the discriminated role of women and the effects of sexual stereotyping, but also, principally, by demonstrating the reduction in women's personal achievement on the professional level -which is highly convenient to modern society.

INTRODUÇÃO

A temática "mulher", objeto central deste estudo, interessa a diversas áreas do conhecimento humano, especialmente a Ciência Social. O cientista social, estudioso de todos os aspectos do comportamento humano, atento à realidade social e às interpretações que são feitas sobre essa mesma "realidade", tem-se debruçado na análise da situação da mulher, preocupado em avaliar a posição social da população feminina na sociedade moderna.

Na década de 70, ganhou particular relevo a "questão da mulher" como tema de pesquisas e estudos na área acadêmica, a partir, principalmente, da celebração de 1975 como "Ano Internacional da Mulher" e a designação do período 1976-1985, de "Década da Mulher". Com efeito, uma farta literatura, enfocando diferentes aspectos da problemática feminina, vem sendo produzida como resultado de um amplo processo desencadeado em prol de uma mudança expressiva da "condição da mulher".

No entanto, a presente dissertação, fundamentou-se nos estudos que deram especial atenção ao trabalho feminino, tanto na esfera doméstica, como no mercado, isto é, fora do lar, podendo-se destacar, a nível nacional, as relevantes contribuições de Eva Blay, Heleieth Saffioti, Paul Singer e Felícia Madeira, Helena Lewin, Glaura Miranda, Carmem M. Barroso, Maria Cristina Bruschini e tantos outros de igual importância. Em todos há uma preocupação central com o desempenho



efetivo do papel da mulher e com a determinação de fatores que contribuem para explicar a sua participação desigual no mercado de trabalho.

Na reflexão sobre "o trabalho da mulher" tentou-se desenvolver idéias, sustentadas em raciocínio com base nas manifestações dos cientistas mencionados. O exercício reflexivo sobre o tema e o concatenar de idéias levaram a formulação da proposta básica do trabalho, partindo do argumento de que os estereótipos sexuais e as apreensões internas de normas, atitudes e comportamentos servem como barreira para as mulheres quando ingressam e passam a participar do mercado de trabalho.

Assim sendo, a questão básica norteadora deste estudo pode ser sintetizada da seguinte forma:

*"atê que ponto os estereótipos sexuais e a ideologia da discriminação da mulher interferem na realização profissional e pessoal feminina".*

Buscando responder esta questão, este estudo compõe-se, fundamentalmente, de duas partes. A primeira compreende o segundo capítulo - Espaço teórico para a questão da mulher e o terceiro - A participação da mulher no mundo do trabalho.

No segundo capítulo, analisa-se contribuições teóricas sobre a questão feminina, mostrando brevemente algumas concepções do papel da mulher e ressalta-se os principais, fa

tores que atuam no fortalecimento dos estereótipos sexuais e na sua discriminação. No terceiro capítulo, examina-se a participação da mulher no mundo do trabalho, procura-se identificar qual o espaço conquistado, apresentando alguns aspectos quantitativos e qualitativos do trabalho feminino e por fim, verificando as restrições que se faz ao trabalho da mulher, freqüentemente desprestigiado, mal remunerado e discriminado.

A segunda parte do trabalho compreende o quarto capítulo - Trabalho como "locus" de realização e o quinto - A mulher na UFSC - levantamento empírico.

No quarto capítulo discute-se o trabalho como "locus" de realização e procura-se estabelecer o que se entende por trabalho e emprego. Integra ainda, o capítulo, o item Dimensão Empírica, onde enfatiza-se a necessidade de testar empiricamente algumas questões formuladas a nível teórico. O quinto capítulo, refere-se ao levantamento empírico realizado na UFSC, com "mulheres - professoras e funcionárias", em dezembro de 1984.

Finalmente, nas Considerações Finais, busca-se pontos relevantes para o debate e posterior reflexão sobre a "questão da mulher" e particularmente a sua posição no trabalho.

### 1.1. Objetivos:

O estudo propõe em linhas gerais examinar a participação da mulher na atividade econômica, mostrando que a presença e a força dos estereótipos sexuais e das discriminações que incidem sobre ela, afetam sua realização profissional e pessoal.

Em termos específicos, pode-se considerar os seguintes objetivos:

- analisar, com base na bibliografia pertinente, informações sobre os aspectos históricos e sócio-culturais da discriminação da mulher, ressaltando diferentes concepções que justificam a divisão sexual dos papéis;
- examinar a influência da educação formal, da igreja, dos meios de comunicação e da família, como agentes de socialização no fortalecimento dos estereótipos sexuais, na discriminação social da mulher, bem como destacar o papel feminino na reprodução dos valores culturais, contribuindo para perpetuação de sua situação inferior, submissa e dependente;
- analisar, com base nas contribuições teóricas e nos dados quantitativos e qualitativos, a par-

ticipação da mulher na atividade econômica;

- identificar o espaço conquistado pela mulher na sociedade como um todo e, especialmente, no mundo do trabalho;
- verificar os condicionamentos que dispõe quanto à oportunidade de emprego para a mulher, mostrando que os empregos, adequados a sua condição feminina, estão ligados aos seus papéis tradicionais e mantêm a discriminação;
- verificar, empiricamente, se o fato de ser mulher influencia na possibilidade de ascensão funcional e na ocupação de cargos de chefia e direção;
- investigar, através de estudo empírico, qual o papel que o trabalho ocupa na vida da mulher, sobretudo a visão que a mulher trabalhadora tem de sua profissão.

## 1.2. Metodologia

A primeira parte do estudo teve como metodologia a análise e interpretações de diversas contribuições teóri -

cas sobre o trabalho feminino. A segunda parte, trata-se de um levantamento empírico, de caráter exploratório, cujos procedimentos metodológicos apresenta-se a seguir.

### 1.2.1. Universo:

Elegeu-se a Universidade Federal de Santa Catarina, para a realização do presente estudo, uma vez que congrega servidores - professores e funcionários - de ambos os sexos, no exercício da atividade profissional.

A Universidade Federal de Santa Catarina possui 4.667 servidores. Porém, para efeito deste levantamento, não computou-se os servidores do Hospital Universitário e dos Campi Avançado e Aproximado, bem como os professores de I e II Graus dos Colégios de Aplicação e Agrícolas. Desta maneira, o total foi reduzido para 3.548 servidores, sendo 1.770 funcionários e 1.778 professores, conforme retratam os quadros abaixo.

QUADRO 1

DOCENTES POR SEXO, DISTRIBUIDOS NOS CENTROS - UFSC - 1984 -

CENTROS DE ENSINO	MULHERES	HOMENS
. Ciências Agrárias	6	54
. Ciências Biológicas	53	66
. Ciências Físicas e Matemáticas	51	137
. Ciências Humanas	98	100
. Ciências da Saúde	111	240
. Comunicação e Expressão	66	75
. Desportos	20	45
. Educação	68	23
. Socio-Econômico	34	194
. Tecnológico	46	291
TOTAL	553	1.225

Fonte: Núcleo de Processamento de Dados - UFSC, novembro/1984.

## QUADRO 2

FUNCIONÁRIOS POR SEXO, DISTRIBUÍDOS NA ADMINISTRAÇÃO  
CENTRAL E CENTROS - UFSC , 1984

ADMINISTRAÇÃO CENTRAL E CENTROS	MULHERES	HOMENS
Gabinete do Reitor	28	40
Pró-Reitoria de Administração	149	480
Pró-Reitoria de Ensino	45	42
Pró-Reitoria de Extensão e Pesquisa	74	47
Pró-Reitoria de Assistência à Comunidade	127	71
Centro de Ciências Agrárias	17	33
Centro de Ciências Biológicas	33	40
Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	39	31
Centro de Ciências Humanas	27	16
Centro de Ciências da Saúde	75	58
Centro de Comunicação e Ex- pressão	15	14
Centro de Desportos	10	38
Centro de Educação	35	24
Centro Sócio-Econômico	40	20
Centro Tecnológico	35	67
TOTAL	749	1.021

Fonte: Núcleo de Processamento de Dados - UFSC, novembro de 1984

O Universo foi delimitado, dado o objeto de estudo, como sendo o de "mulheres funcionárias e professoras" que integram o quadro de servidores da UFSC, constituído de 1302 mulheres, compreendendo 749 funcionárias e 553 professoras.

### 1.2.2. Amostra

A amostra foi identificada pela teoria das amostras estratificadas, porquanto o Universo é repetitivo e parcialmente inelástico durante o período que o agente exerce sua atividade, com uma rotatividade pouco expressiva. O modelo escolhido foi o de Bersen pelo "n mínimo" no padrão de "Quin" para os diversos substratos. Escolheu-se como substrato os Centros, Departamentos e Unidades da Administração Central. Ordenado o todo na ordem alfabética, permitiu o sorteio dos elementos da amostra pelo processo de regressão por múltiplos indicativos por cargo e lotação.

A determinação amostral unitária, em todas as suas flexões, foi tomada pela aleatoriedade de Berghen (Spiegel, 1980), conforme quadro nº 3 do anexo e identificou pela forma acima mencionada 41 professoras e 41 funcionárias, totalizando 82 o seu volume amostral.

### 1.2.3. Instrumento utilizado para a Coleta de Dados

O instrumento utilizado para a Coleta de Dados foi a Entrevista que seguiu um roteiro previamente elaborado (ver anexo). Isto permitiu ao entrevistador expressar a questão de tal maneira que o informante pôde entendê-la mais

facilmente.

Foram construídos dois roteiros de entrevistas: um para professoras e outro para funcionárias. No entanto, em ambos, as questões foram formuladas com vistas às seguintes preocupações:

- atitudes discriminatórias; nas relações de trabalho, na carreira e no acesso a funções de direção e chefias;
- presença de conflito: entre a esfera pública-trabalho e a esfera privada - doméstica;
- comportamento profissional, incluindo satisfação no trabalho, tipos específicos de insatisfação e a atividade profissional como "locus" de realização.

Os roteiros das entrevistas foram testados e com base na análise das respostas e dúvidas surgidas, introduziram-se neles algumas pequenas modificações quanto à linguagem, de modo a torná-los mais comunicáveis. A aplicação definitiva, na amostra feminina, foi realizada durante o período de 14 dias, no Campus Universitário da Trindade, no mês de dezembro, no ano de 1984.



#### 1.2.4. Tabelas

As tabelas foram desenvolvidas a partir dos resultados colhidos pelas entrevistas, o que permitiu decompor em 51 tabelas harmônicas entre si, uma vez que acompanharam o próprio desenvolver da entrevista.

#### 1.2.5. Resultados

Os resultados, independentemente do registro de frequência das tabelas, foram lançados na folha de espacejamento, digitados e submetidos a testes pelo sistema "SPSS"- Statistical Package For Social Sciences, desenvolvido em 1979 pela Universidade da Califórnia e residente em computador na Companhia de Processamento de Dados de Santa Catarina - PRODASC.

#### 1.2.6. Testes

Os testes foram pela sua natureza, sub-divididos em:

- Teste do Qui-Quadrado: Determina analogicamente a relação empírica, entre uma frequência observada e sua correspondente proporcionalidade esperada, tendo como vetor

os elementos constitutivos dos graus de liberdade e a significância atribuída em 0,05%;

- Teste de Significância: Traz uma inflexão bilateral entre o volume de funcionárias e professoras, separadas nas diversas tabelas. A significância variou de 0,01 a 0,1%;

- Teste de Correlação: Mediu o grau de relação recíproca entre as variáveis e determinou quanto uma destas descreve e explica a correspondência entre os dois momentos;

- Teste de Jeffreê: Indicou o período mínimo em que a tendência observada pode ter razões de continuidade;

- Teste de Gremer: Mediu os diversos conjuntos da variável considerada mais significativa e apresentada pelo conjunto.

### 1.2.7. Variável Principal

Na aplicação do roteiro de entrevistas nas professoras foi eleita como variável principal:

*7 - Você percebe diferença quanto às possibilidades à ascensão funcional e à ocupação de che*

*fias entre o homem e a mulher, na UFSC?*

Como variáveis seqüentemente principais, foram eleitas:

8 - *Você poderia mencionar alguns fatores internos ao seu trabalho que dificultam a promoção na carreira e a impossibilidade de acesso a cargos de direção e chefia?*

14 - *Que preconceitos, ligados ao sexo, você identifica no exercício da profissão de magistério na UFSC?*

As demais, em número de vinte, foram consideradas secundárias dependentes.

Quanto ao roteiro de entrevistas aplicado nas funcionárias, elegeu-se como variável principal:

8 - *O fato, de ser mulher, influencia na sua condição de funcionária pública, em alcançar postos mais altos?*

Já as variáveis subseqüentemente principais foram:

9 - *Você poderia mencionar alguns fatores internos ao seu trabalho que dificultam a promoção na carreira e a impossibilidade de acesso a cargos de direção e chefia?*

15 - Que preconceitos você encontra no seu trabalho, por ser mulher?

Quanto às secundárias, em número de vinte, foram tomadas como dependentes.

Em ambos os roteiros foram identificadas as variáveis nominativas: lotação, cargo, função, tempo de serviço, estado civil, filhos e idade. Sendo que para as professoras se considerou a titulação e para as funcionárias a escolaridade.

CAPÍTULO II

ESPAÇO TEÓRICO PARA A QUESTÃO FEMININA

"Em todas as sociedades conhecidas pode-se reconhecer a necessidade do homem em se realizar. Ele pode cozinhar, tecer, vestir bonecas ou caçar colibris, mas se tais atividades são ocupações apropriadas do homem, então toda a sociedade, tanto homem como mulher, as considera importantes.

Por outro lado, quando essas mesmas ocupações são exercidas pelas mulheres, são consideradas menos importantes."

Margaret Mead.

Por entender a questão feminina como todo o questionamento que se faz sobre a posição discriminada da mulher em todos os setores da atividade humana, situação essa que está refletida não somente no comportamento e no relacionamento das pessoas, como no próprio ordenamento jurídico da sociedade, pretende-se, neste capítulo, analisar os aspectos históricos e sócio-culturais da discriminação da mulher.

Inicialmente, em Aspectos Históricos e Sócio-Culturais da Discriminação da Mulher apresentar-se-á a concepção tradicional que atribui à natureza a justificativa da posição discriminada da mulher e a abordagem antropológica que considera os papéis sexuais do homem e da mulher apreendidos de acordo com os padrões culturais próprios de cada sociedade. A seguir, examina-se os diferentes fatores de influência social que veiculam a ideologia e reforçam os estereótipos sociais e a discriminação da mulher.

### **2.1. Aspectos Históricos e Sócio-Culturais da Discriminação da Mulher**

Para melhor compreensão da questão feminina é fundamental analisar as condições históricas e sócio-culturais da discriminação contra a mulher, pois essa surge não apenas como decorrência das leis e práticas discriminatórias, mas especialmente em consequência do clima cultural e psicológico das sociedades. A origem da discriminação reside nas atitudes, nos preconceitos, nos mitos e nas crenças de uma sociedade

(Reid, 1976). De um modo geral, significa toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou finalidade prejudicar ou impedir a livre participação da mulher na vida social a que ela tem direito, com base na igualdade dos sexos, nos direitos humanos e nas liberdades fundamentais do ser humano.

Convém ressaltar que, os estudos sobre a evolução histórica das sociedades retratam uma tendência de ignorar ou mesmo obscurecer o papel da mulher no contexto cultural, onde ela é vista como um ser inferior e portanto tratada marginalmente. Pode-se, inclusive, observar que o vocabulário de muitas culturas é acentuadamente masculino, expressando o homem como decisor, formulador e controlador de normas e regulamentos onde a mulher é relegada à situação de "*maioria marginal no silêncio e na submissão*", conforme expressou Suyin em seu artigo A Revolução Cultural Feminina.

Embora, o tratamento da mulher, seu poder e papéis desempenhados <sup>viam</sup> variam muito de cultura à cultura e em períodos diferentes na história das tradições culturais. Sabe-se que na Antiguidade Ocidental (Grécia, Roma) ou Oriental (China, Japão) ou, para as sociedades da América pré-colombiana (Incas e Astecas), ou para as sociedades de castas da Índia, os homens dominavam a vida social (Godelier, 1980). É oportuno mencionar que Aristóteles, em a Política, ao caracterizar o "governo da casa", definiu claramente a supremacia masculina: a casa é o lugar em que o poder é exercido pelo homem sobre a mulher, os filhos que são livres mas desiguais por natureza e os escra



vos que não são livres e nem iguais por natureza. A mulher a teniense - solteira ou casada - cuidava da "administração da casa" (Oikonomikos), enquanto o homem tratava "das de fora" (tã exô). De um lado o tear, e a roça, de outro a espada ou o bastão de "palavra" do orador. Refletindo o corte entre a atividade doméstica e a atividade pública, entre os direitos e deveres do homem e da mulher (Morais, 1968). Ao longo dos séculos, essa concepção aristotélica se reproduziu e através dela vivencia-se um mundo de homens, masculinamente organizado, onde a mulher se caracteriza como um ser inferior.

É o chamado sexo frágil. *O segundo sexo* no dizer de Simone de Beauvoir.

Essa concepção tradicional está presente nos escritos dos principais teóricos da educação do período Renascentista, dos quais destaca-se o pensamento de Rousseau, que em sua obra *Emílio*, tão bem ilustrou a condição de subordinação da mulher, ao afirmar: "ela foi feita para agradar ao homem". Logo, não deve se queixar da injusta desigualdade dos sexos, visto ser esta diferença não uma instituição humana ou obra do preconceito, mas sim obra da razão. Para Rousseau a natureza destinou à mulher o papel de educar e zelar pelos filhos, sendo ela a responsável perante o homem. Da mesma forma teóricos do liberalismo clássico, como Locke e Stuart Mill, também discutiram a natureza da sujeição feminina. Locke, segundo Ferreira, em seus estudos, ao referir-se à autoridade parental ou paternal questiona a igualdade dos pode-

res do pai e da mãe sobre os filhos. Embora, na relação de poder conjugal, homem e mulher sejam vistos como iguais, na realidade esta igualdade de poderes está mais ligada ao campo político na luta contra o absolutismo, do que na libertação da mulher de suas funções naturais. O que sobressai no posicionamento de Locke sobre a subordinação da mulher ao homem é a "fundação da natureza" desta sujeição, onde é a natureza quem legitima a subordinação feminina na "sociedade conjugal" (Ferreira, 1983).

Stuart Mill, em seu livro *A Sujeição das Mulheres*, publicado nos idos de 1869, foi um dos primeiros a contestar o conceito de natureza feminina como justificativa da subordinação. E, embora propondo a "igualdade perfeita" entre os sexos, ressalta, no entanto, que a desigualdade ocorre porque as motivações do homem e da mulher não são as mesmas, em função do desejo de poder" e da—"lei da força superior" do sexo masculino e comprovadas pela própria história (Morais, 1968). Assim sendo, em ótica liberal, Mill não explica o porquê da motivação à sujeição da mulher. Além disso, alega que a ela se submete à força voluntariamente, simplesmente porque é mulher, e porque este domínio não é efetivamente "uma lei de força". Com efeito, afirma: "todas as mulheres são educadas na crença de que seu ideal de caráter é exatamente o oposto do masculino; nada de vontade própria e de domínio de si próprio, mas de submissão aos demais. Todos os moralistas lhe dizem que seu dever é viver

para os outros, em completa entrega de si mesmo, e não terou tra vida que não a de suas afeições" (Mill, 1973:99-100). Salienta-se que Mill, referindo-se ao conceito de natureza feminina, considerou-o eminentemente artificial e desprovido de qualquer conotação com a realidade social, visto que foi forjado por pressões sociais exercidas na convivência social. Enfatizando, ainda que por maiores que sejam as diferenças morais e intelectuais entre o homem e a mulher, elas não são, em hipótese alguma, naturais. Desta maneira, a obediência e a submissão da mulher se dão através da educação e dos papéis sexuais femininos e, ao contrário do pensamento lockeano, não são determinados pela natureza.

Viu-se que essa concepção tradicional que atribui à natureza a justificativa da posição discriminada da mulher tem prevalecido, no sentido de tentar legitimá-la como um ser relativo e inferior ao homem. Contudo, modernamente, uma nova concepção procura firmar-se e, em se opondo à anterior, considera a mulher como um ser humano, não inferior ao homem, já que o fato de nascer homem ou mulher é, apenas, um dado biológico, não podendo resultar daí, nenhuma idéia de subordinação. Nesse enfoque, e certamente tendo em vista aquela posição tradicional, foi que Simone de Beauvoir afirmou: *Ninguém nasce mulher, torna-se mulher*. Assim sendo, e considerando que o papel, aqui entendido como unidade cultural de conduta, e as tarefas do homem e da mulher são apreendidos de acordo com os padrões culturais próprios de cada so

cidade, cabe referenciar antropólogos e estudos antropológicos que discutiram essa questão, demonstrando de maneira inequívoca, a profunda influência da cultura em relação com o que o mundo ocidental teve por "natural" no comportamento e nas prerrogativas do sexo.

Godelier (1980), observou que o tom que se reveste a maioria dos trabalhos antropológicos realizados até a década passada, é de quase desinteresse mesmo pela figura da mulher, relegada a uma posição secundária e cuja atividade é limitada ao trabalho doméstico. No entanto, encontram-se importantes estudos de etnografia onde o papel da mulher foi focalizado, discutido e analisado, salientando-se o trabalho pioneiro de Margaret Mead, onde aprende a extraordinária diversidade de papéis sexuais não só na cultura ocidental como em outras. Mead mostrou em várias obras que os papéis desempenhados pelos dois sexos são concebidos segundo a trama cultural que se encontra na base das relações humanas. Observou que certas características psicológicas tradicionalmente consideradas femininas ou masculinas pelas sociedades ocidentais existem também nas sociedades primitivas, sem contudo estarem ligadas ao sexo. Descrevendo a este respeito os estudos que fez sobre as três populações diferentes da Nova Guiné, no Pacífico: os Arapesh, os Mundugumur e os Tchambuli, onde constatou que entre os Arapesh a personalidade dos homens e mulheres era igualmente dócil, cooperativa e pouco agressiva, já nos Mundugumur a agressividade e a violência eram traços comuns na personalidade do homem e da mu

lher, enquanto que nos Tchambuli a mulher era o elemento dominador, líder e eficiente em todas as atividades e os homens extremamente fúteis e emocionalmente dependentes. Verificando, assim, que atitudes tradicionalmente consideradas femininas - tais como passividade, docilidade e disposição para acalantar crianças podem ser consideradas masculinas numa tribo, e na outra ser indicadas tanto para os homens como para as mulheres (Mead, 1969). Desta maneira e de acordo com a perspectiva de Mead, não há o menor fundamento para considerar tais padrões de comportamento ligados ao sexo.

Saffioti (1979), enfatiza, que a obra de Mead é relevante na medida em que focaliza diversas sociedades do ângulo da cultura. Afirma, ainda, que Mead não sugere às sociedades civilizadas um único padrão de comportamento social entre os sexos, e sim ela procura evidenciar a impossibilidade de identificar ou mesmo aceitar papéis sexuais apropriados a cada sexo decorrentes de sua natureza biológica.

Além do célebre trabalho de Mead, destaca-se outros de grandes antropólogos citados por Rosaldo & Lamphere (1979) e Mota (1980), que em suas pesquisas também assumiram a perspectiva da mulher, como Beverly Chiñas, Yolanda e Robert Murphey, Janete Siskind, Philis Kaberry, Ruth Landes, Margery Wolf e preocuparam-se em apresentar uma visão do mundo a partir de como a mulher entende sua cultura, a sociedade onde vive e como percebe seu lugar no mundo. Relevantes as pesquisas realizadas por Leacock (1979), que viveu entre os

montanhese Naskapi do Canadá, provou a presença de uma autonomia da mulher e discutiu a existência de verdadeiras sociedades igualitárias e por Meillassoux (1978), que observou a participação das mulheres em quase todas as atividades masculinas entre os Mbuti, pigmeus africanos, contribuindo para colocar os sexos sob um plano de igualdade quase pleno. Rosaldo (1979), salienta também Murdock que estudou a divisão sexual do trabalho em 224 sociedades. Enquanto, Mota (1980), enfatiza Slocum que abre espaço para a reinterpretação do processo de humanização focalizando a situação da mulher.

Verificando-se nesses estudos, de diversas abordagens da Antropologia clássica e moderna, a discussão e crítica de questões como do poder, da submissão da mulher, da divisão sexual do trabalho e do papel e da situação da mulher na sociedade, encontrando-se exemplos onde a mulher é capaz de desempenhar não só os papéis que lhe são destinados, mas também aqueles atribuídos ao sexo masculino. É o caso de algumas sociedades africanas como a Yoruba, onde as mulheres são independentes, negociantes, controladoras de boa parte dos suprimentos alimentares, porém, junto de seus maridos devem aparentar ignorância e obediência. O mesmo ocorria como os Iroquis, índios americanos, onde as mulheres ocupavam-se da agricultura, instituíam e destituíam leis, participavam no conselho de seu clã e da tribo, estavam presentes em todos os escalões de poder, porém os Chefes eram sempre homens. Nestes relatos observa-se que os papéis desempenhados pelas mulheres não es-

tão condicionados à sua natureza biológica, mas a condicionamentos e predisposições culturais. Constata-se, também, que mesmo as mulheres tendo uma certa autonomia e poder, ainda assim elas estão discriminadas culturalmente (Rosaldo, 1979). Assim, tais estudos revelam que não existe uma divisão sexual de caráter universal, pois esta varia de sociedade para sociedade apoiando-se em critérios sociais e não em critérios biológicos. Torna-se, ainda, importante registrar, que a partir de 1980 produziu-se uma ampla literatura sobre a temática Mulher. Como por exemplo, os artigos publicados na coletânea Perspectivas Antropológicas da Mulher (1981, 1983), que pretendem aprofundar a análise da experiência feminina em grupos e culturas diferentes.

Pretendeu-se demonstrar, até aqui, que a idéia de inferioridade da mulher ainda presente nos dias de hoje, foi difundida continuamente através dos séculos e justificada por pensadores e estudiosos em diferentes momentos históricos. Ou seja, o homem sempre foi o ser criador, construtor da cultura, capaz de transformar o mundo com sua força e sua inteligência, por outro lado a mulher foi deixada à margem, alienada, vivendo oprimida sob a supremacia do homem. Enfim, a mulher como colaboradora do homem na construção do mundo, ficava à sua sombra, silenciosa seguidora de seus passos (Mota, 1980). Deste contexto, a imagem da mulher que resulta, reflete a distorcida ideologia masculina sobre a mulher; criatura passiva, dócil, abnegada, dependente, sem poder de decisão.

Torna-se fundamental, nessa análise, examinar a influência da educação, da igreja, dos meios de comunicação e da família como agentes de socialização no fortalecimento dos estereótipos sexuais e na discriminação social da mulher, objeto do próximo item.

## 2.2. Fatores que influenciam no fortalecimento dos estereótipos sexuais e na discriminação social da mulher

Após a consideração de que os papéis desempenhados pelo homem e pela mulher são sustentados pelas crenças, valores, padrões culturais próprios de cada sociedade, constata-se que a universalidade da subordinação feminina (mesmo que em diferentes graus e expressão) e a desigualdade dos sexos, integram-se à vida social. Assim sendo, verifica-se que o padrão de comportamento feminino associado ao papel de subordinação e submissão, reflete uma ideologia ampla e arraigada na própria cultura. Torna-se, então, importante examinar os diferentes fatores de influência social que veiculam a ideologia e reforçam os estereótipos sociais e a discriminação da mulher. Ao se pretender estudar os fatores de influência social, é importante analisar inicialmente o processo de socialização dada a sua relevância no treinamento de papéis a serem desempenhados pela mulher e pelo homem na sociedade, e visto constituírem estes fatores de poderosos agentes de socialização.

**Socialização** - Trata-se do processo "por meio do qual o indivíduo aprende a ser membro da sociedade" (Berger & Berger, 1978: 204), adquirindo a habilidade necessária para o desempenho dos papéis que lhe são atribuídos de acordo com o seu sexo. A socialização, especialmente na sua fase inicial,



constitui um fato que se reveste de poder de constrição e de uma importância extraordinária. A imposição de padrões sociais à conduta individual é decorrente dos condicionamentos e predisposições culturais e ideológicas que se interiorizam através do processo de socialização. Com efeito, a sociedade estabelece e impõe uma constelação de metas, aspirações, normas e valores para seus membros, que atingem o indivíduo desde o nascimento, e que servirão de subsídios pelo resto de sua vida. O modo de ser, o modo de viver dos indivíduos é, pois, produto de uma realidade social objetiva, consequência do processo de socialização que se realiza desde o nascimento. É evidente que o indivíduo, quando criança, ignora qualquer alternativa aos padrões de conduta que lhe são impostos. Só mais tarde é que toma conhecimento da relatividade dos padrões e dos mundos sociais.

Observa-se que uma das maneiras de encarar o processo de socialização corresponde a uma visão de controle, de coerção exercidos de fora e independente da vontade do indivíduo. Porém, o mesmo fenômeno pode ser examinado sob outro ângulo, como um processo de iniciação por meio do qual o indivíduo pode desenvolver-se, expandir-se. Deste ângulo, a socialização constitui parte essencial do processo de humanização e completa realização do potencial do indivíduo (Berger & Berger, 1978). Por outro lado, constata-se que o mecanismo fundamental da socialização consiste num processo de interação e identificação social. Assim no relacionamento social, no desempenho de pa-

pêis, o indivíduo aprende, antes de mais nada, a seguir um padrão de conduta reiterada. Aos poucos, o mundo passa a interiorizar-se na consciência do indivíduo estabelecendo uma certa simetria entre o mundo interior e o mundo social externo. Os sociólogos costumam dividir o processo de socialização em duas etapas. A primeira é a socialização primária, por meio da qual a criança se torna membro participante da sociedade. A segunda é a socialização secundária e compreende todos os processos posteriores, por meio dos quais o indivíduo é introduzido num mundo social específico (Lakatos, 1977).

O processo de socialização nunca chega ao fim. Durante a infância e a adolescência é mais intenso. Ele coloca, através da interação social, o indivíduo em contato com o universo social.

A responsabilidade básica inicial do processo de socialização é da mulher no desempenho de seu papel de Mãe. Ela é o primeiro e fundamental agente da "socialização dos imaturos" a torná-los membros maturos de uma cultura (Ortner, 1979). Portanto, faz-se necessário salientar como a própria mulher ao transformar, criança em homem ou mulher, torna-se cúmplice de todo um sistema reproduzindo valores tradicionais, padrões e os estereótipos culturais ou desigualdades na valorização dos sexos. É a própria mulher que atribui um valor social inferior ao do homem à filha mulher, impulsionando-a para um único objetivo: o de assumir gradualmente o comportamento esperado (Beloti, 1981). Segue-se que a mulher, no treinamento do

papel de ser feminina, esposa e mãe, que lhe é incutido desde menina, aceita como natural que o sexo feminino seja dominado pelo sexo masculino. Nestas circunstâncias, enquanto o homem é orientado para atividades profissionais, em direção da realização e auto-confiança, a mulher é socializada no sentido do casamento; e no exercício de seus papéis de esposa, reprodutora, ser sexual e socializadora dos filhos. Para tanto, afirma Von Linsingen (1983), a mulher deve desenvolver características básicas tais como docilidade, passividade, fragilidade e qualidades como fidelidade, recato, bondade, fundamentais para realizar um casamento harmonioso, digno e feliz. Assim, a mulher ao longo de sua vida interioriza estereótipos sociais ligados ao sexo na estrutura de sua personalidade, assumindo o papel de esposa, mãe, dona-de-casa que encontra sua realização no ambiente doméstico e cuja a grande missão na vida é servir ao marido e aos filhos.

Embora, a socialização da mulher e ou do homem variem muito de cultura à cultura e ao longo da história da sociedade, a divisão de papéis se cristalizou, condicionada por fatores culturais e ideológicos indicadores de comportamentos considerados apropriados para cada sexo. Entre os fatores de influência e agentes de socialização, a ser abordados neste item estão: Educação, Igreja, Meios de Comunicação e Família.

**Educação** - A presente exposição sobre o fator educação tem como foco de análise a educação formal, como reprodu-

tora de todo um sistema em que a mulher é subprivilegiada e oferecendo, ao mesmo tempo, a ela uma expectativa estereotipada de suas reais funções na sociedade. Em decorrência, depa-  
ra-se com o fato de que o nível de estímulos e motivações para o desempenho de papéis, para a busca de satisfação e realização pessoal indicados pela educação não é o mesmo para o homem e para a mulher. Com efeito, quando uma criança entra na escola e começa a aprender seja pelos ensinamentos do professor, seja através do livro didático, ela não está aprendendo apenas a ler, escrever, somar e dividir. Ela está interiorizando um sistema de valores, de idéias, de padrões de comportamento e reações emocionais próprios a cada sexo.

Mello, em seu trabalho A mulher e o sistema de educação formal, discutiu a situação da mulher no sistema de ensino sistemático esboçando um perfil quantitativo e qualitativo da mulher enquanto educanda, relacionando-a à socialização em sentido mais amplo e observando que a escola tem funcionado como um reforço dos estereótipos sobre o papel da mulher na sociedade. Onde através do material didático e dos textos utilizados nas escolas o modelo feminino reproduzido é sempre o de dona-de-casa e mãe submissa. Portanto, refletem uma perigosa reprodução de imagens e modelos sexuais estereotipados. Dentro dessa problemática, a reportagem Livros, leis e o lugar social da mulher de Biazzo & Azevedo, recentemente publicada no jornal O São Paulo, apresenta resultados de importantes pesquisas realizadas pela psicóloga Maria Luiza Elluf

e pela professora Suzi Sperb, diretora técnico-pedagógica da Fundação do Material Escolar, sobre a discriminação da mulher nos livros didáticos de 1<sup>a</sup> à 4<sup>a</sup> séries do 1º grau da última década em São Paulo.

Observou-se que a figura tanto da mulher como da menina aparecem sempre num ambiente doméstico. Logo, pode-se perceber que as mudanças ocorridas durante o período considerado (1970-1980) foram mais de forma, e não trouxeram no seu bojo a eliminação da discriminação contra a mulher; outro dado revelador desta mesma pesquisa, é quanto ao tipo de família que aparece nos livros. Enquanto hoje se assiste um número maior de mulheres trabalhando fora e dividindo ou assumindo a chefia da casa, nos livros didáticos aparece a "família tradicional" onde a mulher cuida dos afazeres domésticos e o homem chefia e sustenta a casa. Fica difícil, para as crianças, reconhecerem neste modelo a sua família. Diante deste fato, a Fundação do Material Escolar foi responsável por outra pesquisa para verificar como reagem os professores que utilizam os livros na sala de aula. O resultado foi pouco animador, naquilo que se refere à percepção da discriminação da mulher no material de ensino. Visto que apenas 1% dos professores entrevistados percebe a presença da discriminação e o preconceito em relação às mulheres no material escolar que utilizam. Essas imagens estereotipadas são observadas também nos textos teatrais para jovens e na literatura infantil. Conta Belotti, em seu livro *Educar para Submissão*, que as personagens infantis e adultas

apresentadas retratam as concepções tradicionais sobre a discriminação de papéis, refletem estereótipos sexuais e os valores próprios da cultura na qual estão sendo socializados. Com efeito, a mulher muito mais que o homem, tem sido afetada em seu destino escolar por fatores sócio-econômicos aliados a outros, de natureza cultural. O Censo Demográfico de 1980 vem de encontro a essa afirmação revelando que entre a população geral, o número de mulheres analfabetas é superior ao dos homens. Pode-se afirmar que ao lado de fatores sócio-econômicos, o sexo tem sido um fator determinante da oportunidade de frequentar a escola. Tanto é que a própria família tende a investir no futuro profissional do filho homem do que incentivar os estudos da filha mulher, cujo destino ocupacional provável será o casamento. A própria mulher, na verdade, não se empenha o necessário para prosseguir seus estudos em busca de uma realização profissional. Tais atitudes são reforçadas por obstáculos representados pelos valores associados ao papel subordinado atribuído pela cultura. Apesar desses obstáculos, um número cada vez maior de mulheres está ocupando os bancos escolares e em determinadas faixas etárias a proporção de mulheres alfabetizadas chega a ser superior ao homem. Porém, sabe-se que embora a mulher esteja indo à escola, sua presença e participação em relação ao homem é desigual nos diferentes graus de modalidades de cursos, conforme enfatiza Mello (1978), referindo-se à participação da mulher no ensino de 1º e 2º graus e especialmente no ensino profissionalizante e superior.

Longe está, pois, a educação de refrear os efeitos dos padrões da cultura, bem como de realmente motivar a mulher para novas áreas de atividades. Na realidade tem-se assistido a uma evolução do papel sexual feminino, todavia o conflito de papéis continua e as restrições que a educação impõem à mulher também. Visto que a educação, através da escola, continua sendo um fator de reforço dos estereótipos sexuais dificultando ou mesmo impedindo a sua participação em igualdade com o homem na sociedade. Aliás, pode-se verificar que tanto no material didático, como na literatura infantil e nos textos teatrais pouca ou nenhuma atenção se dá ao fato de que muitas mulheres não se enquadram nessa imagem tradicional e que tal imagem não é aceita por outras pessoas.

Enfim, ao se examinar a realidade social da educação depara-se com um conjunto de fatos que traduz a incerteza das imagens femininas em nossa sociedade, fruto de modelos sexuais estereotipados apreendidos na infância e que refletem a opinião que a mulher tem de si mesma, de suas possibilidades e de sua posição na sociedade.

Igreja - A instituição religiosa será examinada no plano da educação informal como uma das grandes forças educativas a discriminar a mulher e a alimentar o mito "rainha do lar", através da sua doutrina social. A Bíblia faz referências à situação de submissão da mulher: "Multiplicarei os sofrimentos de teu parto; darás à luz com dores, teus desejos te impelirão para o teu marido e tu estarás sob o seu domínio" (Gn. 3,16). De fato é sabido que as narrações bíblicas deram

respaldo às sociedades ocidentais é nelas se originaram, durante milênios, os condicionamentos histórico-culturais que fizeram com que a mulher se submetesse ao arbítrio do homem. Porém, para efeito deste estudo, o papel da Igreja como fator de discriminação será analisado a partir das encíclicas e dos documentos papais que retratam a sua doutrina social vigente nos dias atuais. Segundo Saffioti (1979), a Igreja em sua ação, embora disfarçadamente, tem aprimorado as tendências sociais conducentes a manter a mulher subalterna ao homem. Com efeito, para a Igreja Católica e sua doutrina, a mulher ocupa uma posição inferior e secundária. Tal ponto de vista é comprovado nas encíclicas como a Rerum Novarum de Leão XIII (1891), Casti Cornubii (1930) e Quadragésimo Anno (1931) de Pio XI, onde a mulher figura como ser supeito, cuja honra e a honestidade sexual são protegidas pela domesticidade. Mesmo defendendo a dignidade da mulher, glorificando sua posição de mãe, socializadora dos filhos, de esposa e dona do lar, considera-a subalterna e submissa aos deveres de obediência ao marido. Já o Papa Pio XII, em 1943, afirma que a mulher colabora com o homem, segundo a sua natural inclinação que é a maternidade. Sua missão é antes de tudo ser mãe. Assim sendo, condena o trabalho remunerado da mulher, considerando-o prejudicial à família e a ela própria. Assinala Chignigo (1959) que para Pio XII o dever da mulher está claramente traçado pelas atitudes, pelas capacidades próprias do seu sexo e pela sua inclinação natural a maternidade. Diz o Pa-



pa: "(...) A este fim o Criador ordenou todo o ser próprio da mulher, seu organismo, mas também seu espírito e, sobretudo, sua especial sensibilidade de modo que a mulher, verdadeira - mente tal, não pode de outro modo ver nem compreender a fundo todos os problemas da vida humana, senão com relação à família" (Chinigo, 1959:111). Outros pronunciamentos papais posteriores mantinham os mesmos posicionamentos. Viam a realização pessoal da mulher apenas na esfera doméstica, não aceitando o ingresso da mulher no trabalho extradomiciliar e nem a sua independência econômica e social. Já que todas as atividades femininas deviam centrar-se unicamente nos afazeres domésticos. No entanto, registra-se a grande abertura para o reconhecimento da relevância do papel desempenhado pela mulher na sociedade, ao lado do homem, com o Papa João XXIII, na encíclica "Pax in Terris", de 1963, onde declarou que o século XX seria marcado por três grandes conquistas principais: a emancipação das classes trabalhadoras, dos povos dominados e subdesenvolvidos e da mulher. No que se refere à mulher, defende sua permanência no lar sempre que as condições econômicas da família o permitirem. Reconhece que a mulher está cada vez mais consciente da sua dignidade, reivindicando igualdade de direitos e deveres na vida privada como na vida pública. Enfim, não pode ser considerada como um objeto, alienada de sua própria essência humana. Evidentemente, a ação inovadora e pastoral de João XXIII na aproximação da doutrina social da Igreja à sociedade contemporânea e seu posicionamento favorável à independência fe-

minina realmente modificou o aspecto da Igreja em relação à mulher. Nesse sentido, o Papa Paulo VI procurou seguir as pegadas do Papa João XXIII, contudo assistiu-se a um profundo retrocesso nas posições assumidas pela Igreja sobre a questão feminina. A atuação dos dois últimos Papas pode ilustrar e justificar essa colocação. Assim é que, enquanto João Paulo I, no seu breve papado, louvou as virtudes da maternidade, embora não deixando clara a posição da Igreja frente à promoção da mulher, o atual Papa João Paulo II, tem tomado posições consideradas bastante conservadoras e até ultrapassadas para o momento atual. Na encíclica "Laborem Exercens" (1981), reclama como imperioso aplicar-se em prol da revalorização social das funções maternas e da contribuição insubstituível da mulher na formação dos filhos. Apóia sua participação na vida laborativa da sociedade, e a sua equiparação ao homem quanto à oportunidade de trabalho, por isto mesmo defende salários justos para o homem e para mulher. É favorável que a mulher trabalhe fora do lar, desempenhando suas funções sem discriminação e sem exclusão de empregos, porém, desde que não haja desrespeito às suas aspirações familiares ou acarrete prejuízo à sua família, na qual ela como mãe tem papel insubstituível. Contudo, ressalta, compete ao homem a responsabilidade pela sobrevivência e pelo futuro do grupo familiar do qual ele é a cabeça, é o chefe.

Também no documento conclusivo da III Conferência Geral do Episcopado Latino Americano, de Puebla, realizado em

1982, refere-se à situação social da mulher, destacando sua participação na tarefa de dominar o mundo, de prosseguir na obra da criação. O Documento de Puebla salienta, como sinais positivos, o ressurgimento de organizações femininas que trabalham pela promoção e integração social da mulher. Ainda que retrate a preocupação da Igreja com a igualdade e a dignidade da mulher, tal documento também reforça o papel fundamental da mulher como mãe, defensora da vida e educadora do lar (Puebla, 1982). Finalmente, cita-se a Carta dos Direitos da Família de novembro de 1983 onde o Papa João Paulo II defende o pagamento de um salário para os serviços das donas-de-casa e que tem gerado polêmicas nos diversos setores da sociedade (Gonzaga, 1984). Para as feministas esta carta é um retrocesso na luta de tantos anos pela independência da mulher. Visto que não é dando um salário que se vai melhorar a situação da mulher. Ao contrário, tal atitude vai prendê-la ainda mais ao ambiente do lar e desestimulará a conquistar seu espaço fora das paredes domésticas (Grillo, 1984).

Fica claro que na medida em que a Igreja perde de vista que tanto o homem quanto a mulher são seres humanos e vê a mulher através de sua plena função própria de sua natureza, está a Igreja reproduzindo um modelo feminino estereotipado, reforçando a sua condição de subordinada. Portanto, é fundamental que a Igreja reavalie sua posição ante o problema da mulher e sobre o seu verdadeiro papel na sociedade. Porque,

como enfatiza a autora Padilha (1982) a Igreja ao bater-se pela igualdade privilegia o conjunto dos oprimidos e o direito formal do homem para com a mulher, mas esse direito é marcado pela concepção de uma "natureza feminina".

Meios de Comunicação - Outro fator de grande influência social que tem contribuído fortemente na divulgação ideológica do mito "Rainha do Lar". Por esta razão procura-se-ã demonstrar como os meios de comunicação agem sobre as pessoas e como sutilmente vão se incorporando no dia-a-dia. Visto que junto da informação e do divertimento vai se propagando modelos de sentimentos, atitudes e comportamentos que serão observados e imitados. Não se pode ignorar que ao lado da escola, da igreja e da família, os meios de comunicação, através da palavra escrita, da imagem e do som, atuam como agentes de socialização da criança que vai tornar-se mulher ou homem, baseando-se em tudo que percebe, que ouve e que imita.

Rosemberg (1978), pesquisou sobre as imagens de papéis sexuais transmitidos pelos meios de comunicação à criança e ao adulto, concluindo que a imagem transmitida é este reotipada e acintosamente discriminativa e preconceituosa. Na realidade o que se encontra é a difusão universal de uma dupla imagem da mulher. Uma imagem representando a figura mística da esposa, mãe e dona-de-casa merecedora de todo respeito, enquanto a outra reflete um ser erótico, sensual, objeto de prazer e adorno. Sem dúvida essas duas faces da mulher es

tão presentes e continuamente sendo reproduzidas e exploradas pelos diferentes meios de comunicação de massa. É importante ressaltar que a própria mulher interioriza, talvez até inconscientemente, estes valores que lhe chegam através do rádio, da televisão e dos periódicos dirigidos principalmente ao público feminino. Veezer (1982), diz que a mulher enquanto trabalha é embalada pelo "conteúdo alienante" transmitido pelas canções e pelas novelas de rádios e televisão que vai interiorizando de forma inconsciente sem que compreenda a sua real situação. O mito de inferioridade feminina encontrado na publicidade, nas histórias em quadrinhos, nas novelas da TV, no cinema, na literatura e na música popular, criam condições para que uma imensa carga de preconceitos e tabus sejam cada vez mais fortes e enraizados entre o homem e a mulher. Sobre música popular, merecem ser aqui citados, o trabalho de Berlinck - Sossega leão: Algumas considerações sobre o samba como forma de cultura popular, e o de Moraes - A musa popular brasileira, que analisando as letras de música popular urbana que figuraram em paradas de sucesso no período de 1964-1979 e que apresentam a imagem feminina a partir dos dois grandes estereótipos da cultura: a santa (mãe) e a pecadora (prostituta). A imagem estereotipada da mulher está também retratada e de forma bastante clara no conhecido e respeitado Novo Dicionário Aurélio onde, por exemplo, "- Mulher Pública é meretriz, que significa: prostituta, marafona, messalina, rameira, decaída, cortesã, bisca, cadela, china, mariposa, mulher da rua, mulher

da vida, mulher errada, mulher perdida, vadia, mundana, piranha, transviada e vigarista, e muito mais. Agora, "Homem Público é indivíduo que se consagra à vida pública, ou a ela está ligado." (Holanda, 1975: 952,913 e 731 e Carvalho, 1978: 246). Assinala, Rosemberg (1978), que nem as crianças são poupadas dessa imagem preconceituosa e desde a mais tenra idade aprendem através dos meios de comunicação que a mulher deve seduzir e o homem conquistar. Está claro que a sedução aparece indiretamente através da associação entre beleza e bondade e entre beleza e mulher. A referida pesquisadora cita como exemplo a literatura infantil, em que os personagens femininos são descritos principalmente através de seus traços físicos e os masculinos através da sua força e de qualidades como coragem e bravura. Argumenta, ainda, que em certos meios de comunicação a mulher é invisível ou é pouco representada, conforme pode-se observar nos livros didáticos, na literatura infantil e nos textos teatrais onde o número de personagens masculinos é superior aos femininos.

Os estereótipos sociais ligados ao sexo também estão presentes nas referências sobre o trabalho profissional da mulher por parte dos meios de comunicação. Observa-se que, de maneira geral, a mulher desempenha atividades tradicionais e pouco valorizadas na hierarquia profissional como: datilógrafas, secretárias, professoras primárias, enfermeiras, domésticas. No caso da secretária, por exemplo, ela é frequentemente estereotipada como símbolo sexual, caçadora de marido, copia

dora idiota, andarilha de escritório e sapato velho confiável (Work in América, 1973). É interessante notar que os meios de comunicação ajudam também a promover a um nível mais alto, algumas profissões tradicionalmente femininas e pouco valorizadas socialmente, quando são executadas por homens. Assim, a cozinha trivial é trabalho feminino, porém na alta culinária os chefes são quase sempre homens (exemplo: França, China).

A discriminação se torna mais acentuada na representação dos papéis sexuais definidos pelos meios de comunicação como sendo "próprios" do homem ou da mulher. Esses papéis decorrentes de padrões impostos são rígidos e quando propagados pelos meios de comunicação apresentam-se como diametralmente opostos e incompatíveis, afirma Rosenberg (1978).

Finalmente, pode-se reafirmar que os meios de comunicação agindo sutilmente sobre homens, mulheres e crianças na reprodução dessas imagens estereotipadas e na manutenção de comportamentos e sentimentos, constituem um fator inegável de discriminação contra a mulher.

A seguir, como conclusão deste item, tratar-se-á do papel da família ante a discriminação social da mulher.

**Família** - De modo geral, é considerada como uma unidade social básica e universal. Básica, porque costuma-se dizer, é a viga mestra da sociedade, universal, pois em todas as sociedades humanas encontra-se, de uma forma ou de outra, a família. Nesse estudo a família será tratada como um siste-

ma social, quer dizer, como um sistema de papéis interdependentes, como um grupo social organizado desempenhando tarefas em um meio ambiente social particular. Será vista, também, exercendo a função socializadora, na transmissão da herança cultural e social, preparando o indivíduo para viver na sociedade. É no exercício desta função educadora e socializadora que a família fortalece os estereótipos sexuais e a discriminação social da mulher. Percebe-se, a partir desta colocação, a presença da ideologia na família, onde tanto o homem como a mulher vão buscar nas estruturas que regem suas relações com ela, a noção fundamental de sua própria identidade e modelo que lhe servirão de base a seus comportamentos futuros e ao seu desempenho dos papéis masculinos e femininos.

Foi com o surgimento da família patriarcal que a vida social foi dividida em duas partes: a pública e a doméstica. Segundo, Engels (1980), eram esferas bem diferenciadas onde a mulher ficou relegada aos trabalhos domésticos e o homem à atividade pública. A limitação da mulher à esfera privada foi acompanhada da ideologia que determina a imagem e o seu papel na vida social. É esta ideologia que permite a existência de valores que justificam a inferioridade e a submissão da mulher e legitimam o domínio do homem. Na realidade, a nossa cultura é o reflexo da sociedade patriarcal. Assim sendo, os valores patriarcais que endossam a inferioridade da mulher e a sua conseqüente desigualdade atravessam todo o tecido social, sem contudo ter sido enfraquecido (Ferreira, 1983). Com



efeito, primeiro o pai e mais tarde, com o casamento, o marido exercem um papel repressor sobre a mulher. A mulher do seu mundo restrito tem como ponto de referência o marido e, por tabela, a casa e os filhos, dada a submissão desta ao sexo masculino. Um dos grandes temas liberais do século XIX parece ter sido a necessidade das famílias patriarcais de educarem a filha mulher para o desempenho do papel de mãe e senhora da casa. Desta forma, o que se espera dela é obediência, eficiência nos serviços domésticos e dedicação na educação dos filhos. Vivendo no reduto do lar, sob o jugo do marido, a mulher desse período não conhece direitos, apenas obrigações. Gilberto Freyre, por exemplo, especialmente em *Casa Grande e Senzala* (1983), retrata a família patriarcal brasileira do Século XVI ao XIX instalada nas regiões onde foram implantadas a monocultura latifundiária e escravocrática, denunciando seu papel repressor ou mera reprodutora das desigualdades sociais e salientando a prevalência da dominação masculina. Soares (1980), afirma que no Brasil do século passado, a educação da mulher era vista como a pedra de toque na regeneração da humanidade, a partir do raciocínio dominante, de que no contato com a mãe é que se forma o homem de amanhã. Em linhas gerais este é o retrato da família brasileira através dos tempos que conheceu a decadência com o advento da industrialização e a ruína das grandes propriedades rurais, sendo então substituída pela "família conjugal moderna", típico produto da urbanização e substituída pelo casal e seus filhos.

Observa-se que na era pré-industrial era mais fácil o papel da dona-de-casa porque as condições de vida eram mais favoráveis à família e, portanto, ao desempenho do papel doméstico que girava em torno dos cuidados domésticos, das indústrias caseiras e de quase todas as atividades comerciais da época. Devido à participação da mulher na atividade econômica da família, se comparada com fases históricas anteriores, ela esteve menos sujeita à autoridade do marido neste período, visto que ambos os sexos eram considerados economicamente produtivos e a unidade doméstica como a unidade básica de produção.

Segundo, An Oakley em sua obra *Woman's Work*, no século XVII não havia separação rígida de papéis sexuais e de uma certa forma o homem participava também do trabalho doméstico. Todavia, defende-se neste trabalho a opinião de que a participação da mulher na produção era decorrente de seus deveres para com o homem; pois, embora o progresso material da família dependesse tanto do homem quanto da mulher, a participação dela na economia pré-industrial não assegurou social e juridicamente a igualdade entre ambos os sexos. Porém, no final do século XIX, com a Revolução Industrial ocorre um corte que divide de um lado a unidade doméstica, de outro a unidade de produção. Assim, a família deixa de ser um valor econômico apoiado no trabalho de seus participantes, ocorrendo uma mudança de papéis no seu interior e uma conseqüente divisão sexual do trabalho. Enquanto o homem assume o trabalho produti-

vo e assalariado fora do lar, à mulher coube o trabalho doméstico. Ser boa dona-de-casa passa a ser a própria essência do papel feminino e ela é valorizada em função do desempenho do seu papel. "Ser mulher seria portanto constituir-se a partir do mundo doméstico e ser parte constitutiva dele". (Almeida, 1982:186). Percebe-se, claramente, a ação da ideologia justificando o corte entre o "público" e o "privado" como sendo uma divisão natural própria da biologia de cada sexo, considerando o trabalho doméstico como trabalho para a família e não um trabalho social.

Argumenta Saffioti (1979), que a partir da industrialização a mulher passa a conviver com uma dupla desvantagem social: de um lado ocorre a subvalorização da capacidade feminina e o reconhecimento da superioridade masculina; de outro lado a mulher é progressivamente afastada das funções produtivas enquanto desenvolve-se as forças produtivas fora da unidade doméstica. Enfim, com a industrialização, com o advento do capitalismo, com a urbanização e a emergência da sociedade de consumo, a família deixa de ser uma unidade de produção para se transformar numa unidade de consumo onde a mulher concentra-se na sua administração. Verifica-se nesta sociedade fundada no princípio do rendimento, que a "cabeça" da família caberá à pessoa que ganha o dinheiro. Isto dá uma suposta base científica ao mito de que o homem é quem trabalha, enquanto a mulher não faz nada além de ficar em casa, cuidando dos filhos. Existe, inclusive, uma nomenclatura para mascarar o que a mulher faz 'não é trabalho e sim afazeres domésticos' afir

ma Viezzer (1982). Na verdade, neste contexto, a administração do lar pertence à mulher. Embora, ~~pareça~~ pareça que ela toma decisões, como uma atribuição particular da dona-de-casa, na realidade ela cumpre as decisões, não as toma. O poder de decisão e a ação são estabelecidos pelo homem que recebe a renda e é responsável pela sua distribuição no seio da família, que é em sua essência um disfarce para a autoridade masculina.

Observa-se que, normalmente, a mulher tem aceito a função de administradora de consumo e responsável pela manutenção da casa, consertos de eletrodomésticos, cuidado e supervisão dos filhos, provedora dos alimentos e vestuários, motorista da família, retratando o real desempenho da mulher devotada à felicidade e bem-estar familiar. Ao lado de sua extrema dedicação está o eficiente papel que presta à economia moderna, ou seja, o de possibilitar o aumento indefinido do consumo. Com efeito, no seu dia-a-dia a mulher é impulsionada pela publicidade e técnicas de venda a consumir mais e mais... Nota-se que a partir dessa realidade social, o projeto de vida familiar passa a ser um projeto de consumo, uma vez que a aquisição de bens é que define a hierarquia de posições na sociedade ou acesso a outros estilos de vida. Sem dúvida, todo o processo ideológico foi bem sucedido no estabelecimento de valores, de padrões e comportamento e atitudes, na conformação do modelo feminino à sua necessidade, bem como na justificativa de uma nova base de ordenação social - "o homem é o que ele consegue" - reproduzindo valores pertinentes ao maior

ou menor acesso ao bens de consumo por parte da família, como definidores do "status social". Observa-se que conseqüentemente quanto maior a renda familiar, maiores serão o volume e a diversidade de consumo e também o número e a complexibilidade das funções administrativas do lar. No entanto, segundo Galbraith (1975), a aceitação plena da mulher do seu papel de administradora do consumo não é muito firme, pois acredita que à medida em que ela se conscientize que está servindo de instrumento para o aumento do consumo, esta aquiescência ao papel diminuirá.

Portanto, o ideal é que independente do fator sexo, os indivíduos possam atingir suas metas pessoais e sociais de auto-realização e satisfação, sem subordinação e condicionamentos. Para Galbraith (1975), a mulher administradora do consumo, será feliz e realizada em seu papel doméstico se realmente tomar decisões sobre o estilo de vida e o consumo da família. Ou se as decisões forem partilhadas entre o homem e a mulher igualmente. O que sem dúvida modificará os padrões de consumo impostos pela sociedade e permitirá à mulher a busca de sua independência econômica e da sua emancipação social. Assim sendo, à medida em que as tarefas forem partilhadas, haverá condições para a mulher se expandir e ocupar seu espaço na sociedade, como um elemento ativo, criador e participante. É o caminho para a emancipação da mulher e para a racionalização da família.

Finalmente, observa-se que no momento que a mulher

não estiver mais disponível para a administração do consumo e passará a participar do mundo e do trabalho ocorrerá uma transferência substancial na economia dos bens, para os serviços. Como consequência: um mundo novo, uma percepção diferente da realidade se propõe à mulher ao abrir as portas da casa e assumir seu espaço social fora do âmbito doméstico. Por necessidade de realização, de satisfação pessoal ou mesmo para ajudar economicamente a família, ela lança-se no mundo do trabalho produtivo. Procura profissionalizar-se, começa a estudar, percebe e reivindica seus direitos, passa, então, a exigir reciprocidade no relacionamento e companheirismo. Seu papel, até agora "privado" é acrescido da dimensão "pública".

O novo Código Civil Brasileiro vem de encontro aos anseios da mulher ao pôr fim ao patriarcalismo, que erige o marido em chefe incontestado e incotestável da sociedade conjugal, passando a caber, a ambos os cônjuges, em pé de igualdade, a direção da sociedade conjugal, no interesse comum da prole (Reale, 1983).

Não se pode ignorar todo esse processo de transformação que passa a estrutura familiar e nem as resistências que acompanham essa mudança e que dificultam o desenvolvimento social da mulher. Vive-se, na verdade, uma fase de transição: de um lado os padrões patriarcais e os estereótipos sexuais adquiridos pelo homem, desde a infância, que refreiam a sua participação nos serviços do lar "próprio" da mulher, por outro lado está a mulher lutando pela igualdade de condições sociais,

enfrentando uma discriminação milenar pelo simples fato de ser mulher e o mito ideológico de "Rainha do Lar". A mulher brasileira, hoje, vive essa dura realidade. Ela está sobrecarregada pela atividade profissional e pelos cuidados com a casa e filhos. Pois, o homem não foi educado para dividir com a mulher a responsabilidade pelas tarefas domésticas, e como algumas dessas são intransferíveis para terceiros, a sobrecarga recai sobre a mulher. Alguns, no máximo, dividem a responsabilidade da educação dos filhos. Segundo, Seixas (1978), essa fase de transição, portanto, se caracteriza por uma sobrecarga da mulher, por uma tensão no casamento, decorrente de um conflito inconsciente entre a consciência da mulher e o conservadorismo do marido que, embora na maioria das vezes aceite racionalmente os novos padrões, emocionalmente não se encontra pronto para aceitá-los na sua família. Essa é uma fase difícil, sofrida, mas necessária.

Discutiu-se, neste item, que a família, ao lado da educação, da igreja, dos meios de comunicação, como agentes do processo de socialização, são fatores importantes e que muito contribuem para o fortalecimento dos estereótipos sexuais e da discriminação social contra a mulher. Por isso, entende-se que arrebrantar a cadeia de condicionamentos que se vai transmitindo de uma geração à outra não é fácil, porém existem momentos históricos em que tais feitos puderam ser possíveis e a mulher pôde ocupar um lugar na sociedade como "mulher", emergindo do silêncio a que esteve relegada por tanto

tempo.

Com este capítulo, conclui-se as considerações sobre a questão da discriminação social da mulher, onde se constatou a presença da cultura patriarcal nas sociedades ocidentais, refreando e negando a inserção da mulher na esfera pública. Daí (e de acordo com Saffioti, 1979) a dificuldade de se acabar com os preconceitos e os estereótipos responsáveis exclusivos pela discriminação social a que está submetida a mulher e que são reforçados pela ideologia na tentativa de exaurir as idéias e lutas pela promoção social da mulher. A seguir, serão examinadas as implicações da discriminação na atividade econômica feminina.



CAPÍTULO III

A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MUNDO DO TRABALHO

"... Essa mulher brasileira, tão sofrida  
da e discriminada, tão injustiçada e  
tão marginalizada".

Tancredo Neves

(comício Pça da Sé - São Paulo)

nov/84

Este capítulo, examina a participação da mulher na atividade econômica. Compreende os fatores que exercem influência na participação da mulher no mundo do trabalho e as implicações dos estereótipos sexuais e da discriminação na atividade econômica feminina. Por esta razão, pretende-se identificar qual é o espaço conquistado pela mulher e, por fim, verificar as restrições que se faz ao trabalho feminino, frequentemente desprestigiado e mal remunerado.

### 3.1. Fatores que condicionam a oportunidade de emprego para a mulher

No capítulo anterior as condições históricas e sócio-culturais foram apontadas como de importância fundamental para a situação da mulher na sociedade. Mostrando que os valores, os padrões culturais e os estereótipos sociais ligados ao sexo, exercem papel relevante na determinação do nível de participação da mulher no trabalho. Assim, pelo processo de socialização a mulher é apenas parcialmente preparada para o mundo do trabalho, já que primordialmente ela é socializada para as atividades domésticas, isto é: especificamente para o casamento. Por outro lado, o homem é socializado para participar do processo social, lutando e trabalhando. Esta diferença entre socialização para o trabalho do homem e da mulher é um fenômeno que afeta profundamente a personalidade feminina, visto que sua vida familiar está sempre em primeiro lugar, en -

quanto a vida ocupacional está em segundo plano. Por esta razão, enfatiza Saffioti (1982), um grande número de mulheres de têm empregos, mas não realizam carreira em virtude do trabalho não ser pensado como uma espécie de realização e sim muito mais para equilibrar o orçamento doméstico, e, desta maneira, é provável que seja interrompido quando cessarem os motivos que a levaram a procurar uma atividade remunerada.

São inúmeros os fatores considerados importantes e que exercem influência significativa na oportunidade de emprego para a mulher. Para efeito desse estudo, os mais significativos serão reunidos e apresentados em dois grupos: fatores relacionados ao desenvolvimento econômico e social, e fatores culturais.

**Fatores relacionados ao desenvolvimento** - Entre os fatores relacionados ao desenvolvimento econômico e social e que levam um número crescente de mulher a participar do mundo do trabalho estão: a urbanização, a industrialização e as mudanças tecnológicas. O processo de urbanização desordenada e acelerada, que vem ocorrendo na maioria das sociedades em desenvolvimento nas últimas décadas, tem íntima ligação com a migração do campo para a cidade e a concentração de grandes contingentes populacionais em áreas periféricas da cidade. A invasão de famílias oriundas do meio rural em busca de trabalho e de melhores condições de vida, atraídas pelas oportunidades que a cidade oferece, provoca mudanças no comportamento da

mulher socializada de acordo com os valores e padrões de conduta "próprios" da sociedade rural. A propósito, salienta Tabak (1983), que o impacto da "cidade grande", o contraste entre os valores que elas trazem de seu lugar de origem e a nova moral, aliados ao processo contínuo de desagregação da família rural pobre, tudo isso afeta de uma forma considerável a mulher migrante. Além disso, elas assimilam, freqüentemente, os valores ideológicos do meio urbano como uma forma de mobilidade social e melhoria de suas condições de sobrevivência.. Por outro lado, pode-se observar, que o deslocamento rápido da mão-de-obra agrícola em direção aos centros urbanos altera a estrutura de emprego, reduzindo o percentual de pessoas ocupadas no setor primário e aumentando nos demais setores. Todavia, isso não significa que o êxodo rural seja benéfico propiciando melhores condições de vida para o migrante de maneira geral, isto porque a cidade pode não ter capacidade de absorver toda a mão-de-obra proveniente do meio rural ou pode fazê-lo em níveis de salários e produtividade mais baixos. A mulher, em especial, despreparada para a vida urbana, pobre e sem qualificação, vê desaparecer paulatinamente suas chances de melhorar de vida e enfrentar a miséria, o desemprego, o desespero, a prostituição e a marginalidade social. Assim, nesse processo, verifica-se que, se por um lado a urbanização ofereceu oportunidades de empregos para mulher, de outra parte, essas oportunidades se limitaram a ocupações, em geral no setor de serviços e na maioria das vezes hierarquicamente infe

riores, de menor prestígio, baixa produtividade e baixos salários.

A industrialização é outro fator que provoca modificações na oportunidade de emprego para a mulher. Com efeito, a industrialização motivou a destruição dos talentos artesanais com o decréscimo da produção artesanal realizada na esfera doméstica, bem como derivou o aumento do emprego fabril, embora inicialmente o setor industrial tenha sido favorável ao trabalho da mulher em função da importância dos ramos têxtil e de vestuários que absorviam maior número de mão-de-obra feminina. Porém, mais tarde, a rápida mecanização nesses ramos ocasionou a liberação de parte dessa mão-de-obra. No Brasil, além da mecanização do setor, a desvalorização relativa das indústrias têxtil e de vestuários devido à maior importância de outros ramos industriais, como o siderúrgico, metal-mecânico e automobilístico, que empregam principalmente homens, contribui para eliminar muitas oportunidades de emprego para a mulher, diminuindo assim, a proporção de mão-de-obra feminina no setor industrial. Na realidade, a participação da mulher na força de trabalho, não aumenta a industrialização. Tudo indica que qualitativamente está se processando uma mudança do emprego feminino na forma de como se realiza, porque as técnicas mais modernas requerem a expansão de atividades administrativas e burocráticas e ocorrendo, também, uma tentativa de modificar alguns valores sociais para poder conciliar o papel tradicional desempenhado pela mulher com as necessidades da

produção. A análise feita por Blay (1978), da distribuição da população economicamente ativa por setor de atividade, entre 1940 e 1970, mostra que no setor secundário (atividades industriais) a proporção de mulheres aumenta no período de 1940 a 1950 (10,6% em 1940 e 15,6% em 1950), reduzindo-se em 1960 e diminuindo mais em 1970 (12,5% em 1960 e 10,5% em 1970). Embora a proporção de mulheres em 1940 e 1970 seja igual, os números absolutos relativos a essas proporções mais que dobram (de 294 para 644 mil). Já nos dados apresentados pelo Censo Demográfico Mão-de-Obra, de 1980, verifica-se uma reação da participação feminina no setor que cresce para 15,5% (nºs. absolutos: 1.783.765 mulheres).

Da mesma forma, as mudanças tecnológicas, como um dos fatores relacionados ao desenvolvimento econômico e social, que tem possibilitado a mecanização e a automação no setor industrial, implicaram numa modificação da divisão social de trabalho, tornando possível a utilização de mão-de-obra feminina ao lado da masculina, sem contudo perder o caráter discriminatório que os fatores anteriores já mostraram. Com efeito, a automação incrementou a segregação ocupacional entre homem e mulher, devido, principalmente, a qualidades como: destreza, velocidade e minúcia, consideradas próprias da mulher e por ser ela "naturalmente" adaptável ou, mais facilmente "condicionada", passando a ser preferida na execução de operações simplificadas e rotineiras. Segundo Rowbothan (1983), a mulher é mais ameaçada pela automação e recebe um salário inferior.

A mulher ao executar tarefas automatizadas repete, na verdade, o uso dos braços e das pernas <sup>de</sup> no serviço doméstico.

Após o exame dos fatores relacionados ao desenvolvimento econômico e social, depara-se com a maior utilização do trabalho feminino, integrado na Divisão Social do Trabalho e cujas oportunidades de emprego se deram através da intensa urbanização e industrialização, bem como, das mudanças e inovações tecnológicas ocorridas no setor industrial, porém ainda enfrentando condicionamentos que restringem a incorporação da mão-de-obra feminina ao sistema produtivo, portanto, discriminando o trabalho da mulher.

**Fatores Culturais** - Usualmente destaca-se os valores culturais e ideológicos da socialização como aqueles fatores que explicam a participação da mulher na força de trabalho. Tais fatores culturais contribuem para formar uma imagem de mulher trabalhadora que acredita na existência de certas "tendências naturais" que a leve a assumir determinado tipo de trabalho próprio de sua condição de mulher. Embora, Blay (1978), considere a socialização como o fator de menor importância para propiciar ou impedir a absorção da atividade econômica da mulher, ela reconhece que a escolha de uma carreira e de um trabalho é o resultado de todo um processo socializador onde a orientação dos valores sociais se fez sentir encaminhando a mulher para determinadas carreiras consideradas "tradicionalmente" femininas. No entanto, de acordo com os objetivos pro-



postos, esse estudo considera relevante a influência do processo de socialização na forma como a mulher assume a atividade profissional e nas oportunidades de emprego para o sexo feminino. Tendo em vista que os condicionamentos e predisposições culturais, interiorizados através do processo de socialização, atingem a mulher desde o seu nascimento e ao longo de sua vida reforçando idéias, valores, conceitos, estereótipos e explicações aparentemente "científicas" sobre o comportamento feminino na sociedade. O fato da mulher ser parcialmente preparada para o exercício de uma profissão e primordialmente para as atividades domésticas, ao ingressar no mundo do trabalho e devido à sua condição de sexo, ela enfrenta uma série de obstáculos que ocorrem no mercado de trabalho. Sem dúvida os fatores culturais e a forte influência dos estereótipos ligados à definição de papéis sexuais fortalecem a discriminação contra o trabalho da mulher, como por exemplo na realização de uma carreira profissional ou na dificuldade de acesso a cargos de direção e chefia.

A educação (formal), como agente da socialização e responsável pelo fortalecimento e transmissão dos valores culturais de uma sociedade, influencia o grau e a qualidade da participação da mulher em atividades econômicas tão produtivas quanto as do homem. Assim sendo é importante considerar até que ponto a formação educacional, a orientação vocacional e a formação profissional são condicionadas pelas oportunidades de emprego no mercado de trabalho. Ou até que ponto a for

mação educacional reforça o papel tradicional da mulher, orientando-a e encaminhando-a para a escolha de uma carreira ou de um trabalho considerado "próprio" de sua condição de sexo feminino. Por essas razões, esclarece Miranda (1975), a educação desempenha um papel até certo ponto contraditório, na medida em que educando a mulher, aumenta sua probabilidade de participar no mercado de trabalho em ocupações que exigem mais alto nível de escolarização, porém devido aos estereótipos sexuais e ao preconceito cultural é possível que essa participação da mulher no mundo do trabalho não se realize em igualdade de condições com o homem.

Finalmente deve-se observar, que a mulher acaba incorporando estes valores culturais e até reproduzindo-os. Um exemplo, deste comportamento, foi testemunhado pela autora em recente palestra a um grupo de mulheres sobre a questão da discriminação e o trabalho da mulher. Depois de ter enfatizado a situação discriminada da mulher nos diferentes setores da atividade econômica, assistiu com surpresa a uma das presentes achar que era compreensível e justo que a mulher trabalhadora tivesse salário inferior ao homem, já que ela enfrentava situações como ciclo menstrual, maternidade que ou diminuía a produtividade ou a afastava do trabalho por licença de saúde. Com efeito, constata-se que a mulher torna-se cúmplice em maior ou menor grau ao incorporar os valores culturais, reproduzindo-os e ao acreditar que não apenas deva existir tratamento diferenciado, locais adequados para o trabalho feminino, como

dia salários três vezes menores do que os homens.

Confrontando os dados apresentados pela PNAD-73 e o Censo Demográfico de 1980 pode-se, indiscutivelmente, comprovar a existência de diferenças entre os níveis salariais alcançados pelo homem e pela mulher no exercício de uma atividade. Assim, os dados estatísticos da PNAD (1973) demonstram que em 1970, mais de 50% da população economicamente ativa feminina percebe até 1 (um) salário mínimo, enquanto a participação masculina alo cada na mesma faixa de renda perfaz 39,4%. Já em 1980 a proporção de trabalhadoras que recebem até 1 (um) salário mínimo é de 43,5% enquanto os trabalhadores nesta faixa representam 27,9%, verificando-se assim uma redução no percentual em relação aos apresentados pela PNAD-73. Além disso, num breve correr de olhos sobre a tabela 5 (em anexo) constata-se que conforme sobe o padrão salarial na escala de renda, aumenta a diferença de participação entre os sexos, até atingir no ponto mais alto, acima de 20 salários mínimos a proporção de 1 (uma) mulher para 17 (dezessete) homens.

Há que se considerar, também, a existência da desproporção salarial nas diferentes regiões do Brasil, sendo que na escala de baixa renda a concentração do elemento feminino é superior à do masculino em todas as regiões. Tanto é que na região Nordeste, uma das áreas menos desenvolvidas do país, 58,8% dos homens e 77,4% das mulheres recebem até um salário mínimo. Já na Região Sudeste, considerada a mais desenvolvida, se encontram os percentuais mais baixos de trabalhadores que percebem até 1 (um) salário mínimo: 20,4% dos homens e 42,1%

das mulheres, conforme indica o Censo Demográfico de 1980 (ver tabela 6). Da mesma forma ao se verificar os dados apresentados pela PNAD-83, baseada em pesquisas por amostras de domicílios, nas regiões brasileiras, depara-se com sérias desigualdades regionais. Assim, conforme a PNAD-83, na Região Nordeste 53,9% dos homens e 76,6% das mulheres ganham até 1 (um) salário mínimo, enquanto que na Região Sudeste 22,2% dos homens e 47,4% das mulheres se enquadram nesta faixa salarial (ver tabela 7). É oportuno ressaltar que embora sejam reduzidos os salários pagos ao conjunto dos trabalhadores brasileiros, os mesmos sofrem a ação corrosiva da inflação galopante que diminui sensivelmente o poder aquisitivo dos salários abalando o padrão e a qualidade de vida do trabalhador. Sobretudo, para a mulher a situação é extremamente desfavorável devido aos estereótipos e a toda sorte de discriminações que condicionam sua participação no mundo do trabalho. Saffioti (1982), examinando os salários femininos em relação aos masculinos demonstrou que a discriminação contra a mulher é a maior responsável por seus baixos salários. Tal fato é facilmente verificável, basta notar que em 1980, 21,5% da população economicamente ativa feminina recebe até meio salário mínimo, enquanto dos trabalhadores masculinos apenas 8,4% ganham esse valor. A desigualdade se torna mais evidente se observar que a mulher compõe 27,2% da força de trabalho nacional e os homens constituem 72,8%.

Por outro lado, é necessário reconhecer que está ha

vendo uma crescente e constante incorporação da mulher em atividades de maior remuneração. Sem dúvida, a mulher conquista seu espaço ingressando de modo significativo em todas as faixas de rendas, o que, no dizer de Barroso (1982), a longo prazo e desde que acompanhado de mudanças estruturais indispensáveis poderá representar ganhos consideráveis para a mulher.

Outro aspecto a considerar nesta questão, é o argumento de que a mulher percebe salários inferiores ao do homem porque apresenta em geral menor qualificação de sua força de trabalho ou mais baixo grau de escolaridade não procede. Dados sobre diferenciais de salário, por sexo, controlando as variáveis como nível de escolaridade, ocupação e qualificação profissional, revelam que, de fato, a mulher ganha menos que o homem, sendo que é a própria ideologia da discriminação contra a mulher a maior responsável por seus baixos níveis salariais. Com efeito, tanto os dados levantados pelo Censo Demográfico e as pesquisas efetuadas pela PNAD mais recentemente sobre a correlação entre salários e nível de escolaridade indicam que independentemente do nível educacional a mulher recebe salário inferior ao homem. Aliás, a heterogeneidade salarial é visível em todas as regiões brasileiras, onde o salário da mulher é inferior ao do homem em idêntico grau de escolaridade. Paiva (1980), que estudou a mulher no mercado de trabalho urbano, procedeu à análise dos rendimentos femininos, em comparação com os masculinos por grupo etário e anos de estudo vindo a confirmar que a média salarial feminina é inferior

ã masculina e que em algumas faixas etárias, o rendimento feminino tende a diminuir com o aumento do nível escolar. Logo, constata-se, que em iguais condições de idade e instrução, os dados parecem indicar, que a mulher é realmente discriminada em termos de salário. Enfatiza Paiva (1980), em seu estudo, que os salários femininos são significativamente mais baixos que os masculinos em todas as ocupações, mesmo naquelas consideradas femininas e mais adequadas à natureza mesma da mulher e cuja participação é bem superior ao homem, como no magistério, nos serviços domésticos remunerados e no setor de serviços em geral. Tomando por base a ocupação do Magistério, pode-se comprovar as indicações de Paiva (1980), no simples exame dos dados sobre rendimento mensal e sexo, segundo a atividade principal, levantados pelo Censo Demográfico. Os números mostram claramente que à medida em que o desempenho profissional exige maior qualificação e formação, as perspectivas de prestígio e remuneração são melhores e com isso diminui a participação da mulher cedendo lugar ao homem. Assim sendo, verifica-se que em 1980 entre os professores que recebem até 2 (dois) salários mínimos, 94% são mulheres e somente 6% são homens, entre os que percebem de 3 a 5 salários mínimos 88,2% são mulheres e 11,8% são homens, já na faixa salarial correspondente até 10 (dez) salários mínimos, o percentual de professoras é de 74,5% e o dos professores é de 25,5%. Observa-se que na proporção que as faixas de renda sobem, cresce a presença dos professores, embora o número de mulheres ainda se

ja superior. Porém no topo da pirâmide de prestígio do Magistério, o ensino superior, onde o padrão de remuneração é elevado, a situação se inverte e o número de professoras torna-se muito menor, ostentando a modesta taxa de 18,5%, enquanto os professores representam 81,5% (ver tabela 8). Desta maneira a gradativa diminuição da participação feminina no Magistério dos diferentes graus de ensino parece contradizer a ideologia que configura o Magistério como carreira sublime e ideal para a mulher. Aliás, em muitos outros países as professoras recebem salário inferior, como na Austrália (80%) e na Suíça (80 a 90%). Na Suíça, além de receber salário mais baixo que o homem, as professoras são colocadas dois níveis abaixo dos professores nas diferentes etapas da carreira do magistério. A ONU tem-se preocupado em estudar o problema do acesso da mulher às carreiras do Magistério e a outras profissões liberais. Numerosas atividades orientadas para a educação e promoção feminina são estimuladas e assim a condição da mulher deixa de ser um fenômeno escondido para se tornar objeto de estudos e de ensino em países de diferentes culturas (Eliou, 1983).

Os dados reportados até aqui demonstram claramente que as limitações e desigualdades persistem não apenas com referência à menor remuneração como também com relação ao prestígio conferido a determinadas ocupações consideradas redutos masculinos e cuja presença feminina é significativamente reduzida. Na realidade, fora da área do Magistério é bastante visível a divisão por sexo nas diferentes profissões liberais.

Tal é que, no Brasil, conforme retrata o Censo Demográfico de 1980, 7,5% dos engenheiros, 18,6% dos economistas, 20,9% dos advogados e 31,6% dos médicos são mulheres. Assiste-se hoje, a um aumento considerável de mulheres no desempenho de profissões tradicionalmente masculinas. Porém, o aumento verificado não foi suficiente para romper o forte bloqueio à penetração nessas ocupações e para vencer a situação de dependência ou de subordinação ao homem, que ainda se mantém. Esse processo de vencer barreiras é lento mas gradual e aos poucos a mulher conquista seu espaço quebrando tabus e alterando comportamentos e atitudes cristalizadas quanto à tradicional divisão sexual do trabalho.

Finalmente, pode-se concluir que o trabalho tipicamente feminino é quase sempre de menor remuneração e menor prestígio. Reforçando e servindo de justificativa para essas distorções, está a ideologia que tem se encarregado de reproduzir largamente essa crença que é difundida em toda sociedade e interiorizada pela mulher que aceita essa concepção de que seu trabalho é mal remunerado por ser secundário, complementar ao do homem e por ser apenas complemento do orçamento doméstico. De modo que, a mulher torna-se cúmplice de sua própria condição de inferioridade e de segundo sexo.

A preocupação central, deste capítulo, foi discutir a participação da mulher no mundo do trabalho, analisando os fatores que condicionam a oportunidade de emprego, procurando identificar o espaço por ela conquistado e por fim examinar as restrições que se faz ao trabalho feminino, constantemente



mal remunerado e desvalorizado socialmente. Efetivamente, os argumentos apresentados, neste capítulo reforçam a proposição de que os estereótipos sexuais e os preconceitos arraigados na própria estrutura da personalidade feminina, contribuem para cercear suas aspirações e conter seu desejo de realização profissional. Por esta razão, a seguir, abordar-se-á o trabalho como "locus" de realização tanto para o homem quanto para a mulher, observando até que ponto os estereótipos sexuais e a ideologia de discriminação interferem na realização e no grau de satisfação do trabalho.

#### **3.4. ANEXOS**

TABELA 1  
EVOLUÇÃO DA PEA FEMININA (1872 - 1980)

ANOS	% DE MULHERES ECONOMICAMENTE ATIVAS
1872	45,5
1900	45,3
1920	15,3
1940	15,9
1950	14,7
1960	17,9
1970	21,0
1980	27,2

Fontes: 1. *Censos Demográficos citados in: LEWIN, Helena. Educação e Força de Trabalho Feminino no Brasil. Cadernos de Pesquisa, 32, 1980, p. 46.*  
2. *IBGE. Censo Demográfico, Brasil: Mão-de-Obra, 1983.*

TABELA 2  
MULHERES ECONOMICAMENTE ATIVAS POR SETOR  
DE ATIVIDADE, DE 1950 A 1980 NO BRASIL

SETOR DE ATIVIDADE	PERCENTUAL NOS RESPECTIVOS ANOS			
	1950	1960	1970	1980
Primário	30,2	30,1	20,7	14,0
Secundário	15,6	12,5	10,5	15,5
Terciário	54,2	57,4	68,8	70,5
TOTAL (em mil)	100,0 (2.508)	100,0 (4.054)	100,0 (6.148)	100,0 (11.505)

Fontes: 1. *IBGE. VIII Recenseamento Geral - Brasil, 1970. Vol. 1.*  
2. *IBGE. Censo Demográfico, Brasil: Mão-de-Obra, Vol.1, 1983.*

TABELA 3

COMPOSIÇÃO PERCENTUAL DA PEA FEMININA  
 POR CONCENTRAÇÃO OCUPACIONAL - BRASIL - 1970/1980

OCUPAÇÕES ESPECÍFICAS	1 9 7 0		1 9 8 0	
	Nºs Absolutos	%	Nºs Absolutos	%
Empregadas domésticas	1.655.384	27,0	2.367.616	20,6
Trabalhadoras rurais	1.134.546	18,4	1.581.308	13,7
Professoras primárias	535.493	8,7	698.940	6,1
Funcionárias burocráticas	489.395	7,9	1.428.967	12,4
Costureiras	364.304	6,5	635.588	5,5
Lavadeiras	243.161	3,9	262.486	2,3
Balconistas	193.187	3,1	454.554	3,9
Enfermeiras não diplomadas	143.883	2,3	249.525	2,2
Serventes	107.906	1,8	481.026	4,2
Tecelãs	62.308	1,0	187.924	1,6
Outras ocupações	1.200.187	19,5	3.157.433	27,5
T O T A L	6.165.447	100,0	11.505.367	100,0

Fontes: 1. Ministério do Trabalho, 1976. in: LEWIN, Helena, 1980

2. IBGE: Censo Demográfico, Brasil: Mão-de-Obra, 1983.

TABELA 4

MULHERES ECONOMICAMENTE ATIVAS, SEGUNDO O  
ESTADO CONJUGAL - BRASIL - 1980

ESTADO CIVIL	POPULAÇÃO FEMININA DE 10 ANOS OU MAIS		
	TOTAL	Nºs ABSOLUTOS	% SOBRE O TOTAL
Solteiras	18.485.645	6.134.395	33,2
Casadas	20.968.860	3.615.999	17,2
União Consensual	2.470.155	609.929	24,7
Separadas, Desquitadas e Divorciadas (*)	1.282.057	726.652	56,6
Viúvas	2.981.554	556.118	18,6
Sem Declaração	738.614	199.633	27,0
TOTAL	46.926.885	11.842.726	25,2

Fonte: IBGE - Censo Demográfico, Brasil: Mão-de-Obra, 1983.

(\*) Observação: As categorias separadas, desquitadas e divorciadas foram agrupadas, tendo em vista que para este trabalho não há interesse em apresentá-las isoladamente.

TABELA 5

RENDIMENTO MÉDIO MENSAL (SALÁRIO M.) E SEXO  
BRASIL - 1980

RENDIMENTOS	T O T A L	H O M E N S		M U L H E R E S	
		Nºs. ABSOLUTOS	% SOBRE O TOTAL	Nºs ABSOLUTOS	% SOBRE O TOTAL
até 1/4	1.728.436	681.803	39,4	1.046.633	60,6
+ de 1/4 até 1/2	3.324.376	1.895.734	57,0	1.428.642	43,0
+ de 1/2 até 1	8.521.742	5.996.454	70,4	2.525.288	29,6
de 1 até 1 1/2	7.855.200	5.659.250	72,0	2.195.950	28,0
de 1 1/2 a 2	4.211.011	3.206.196	76,1	1.004.815	23,9
de 2 a 3	5.026.959	4.032.262	80,2	994.697	19,8
+ de 3 a 5	4.372.195	3.547.843	81,1	824.352	18,9
+ de 5 a 10	2.804.738	2.305.041	82,2	499.697	17,8
+ de 10 a 20	1.246.654	1.091.094	87,5	155.560	12,5
+ de 20	604.471	570.396	94,4	34.075	5,6
T O T A L	39.695.782	28.986.073	73,0	10.709.709	27,0

Fonte: IBGE - Censo Demográfico, Brasil: Mão-de-Obra, 1983.

TABELA 6

RENDIMENTO ATÉ UM SALÁRIO MÍNIMO DE HOMENS E  
MULHERES NAS DIFERENTES REGIÕES DO BRASIL, 1980

R E G I Õ E S	H O M E M		M U L H E R	
	NºS ABSOLUTOS	%	NºS ABSOLUTOS	%
I Norte	412.849	30,3	246.712	59,0
II Nordeste	4.728.620	58,8	2.643.985	77,4
III Sudeste	3.110.765	20,4	3.128.851	42,1
IV Sul	1.381.030	26,0	1.115.783	49,0
V Centro Oeste	661.840	32,4	429.345	58,4

Fonte: IBGE - Censo Demográfico: Mão-de-Obra, Brasil, 1983.

TABELA 7

RENDIMENTO MÉDIO MENSAL (SALÁRIO M.) E SEXO, SEGUNDO AS  
REGIÕES BRASILEIRAS, 1983 (PERCENTUAIS)

RENDIMENTOS	R E G I Õ E S											
	NORTE		NORDESTE		SUDESTE		SUL		CENTRO OESTE			
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER		
até 1	20,5	49,2	53,9	76,6	22,2	47,4	24,3	50,7	26,2	56,1		
+ de 1 a 2	27,7	26,3	24,1	13,1	25,4	25,0	29,3	26,0	31,6	20,8		
+ de 2 a 3	18,4	10,0	8,8	4,4	16,3	11,4	17,5	10,0	15,7	8,6		
+ de 3 a 5	13,7	6,9	5,7	2,7	14,7	7,5	12,7	6,5	10,7	6,3		
+ de 5 a 10	12,4	5,5	4,7	2,4	12,8	6,4	9,9	5,1	9,2	5,5		
+ de 10 a 20	5,3	1,8	1,9	0,7	5,9	1,9	4,6	1,4	4,5	2,3		
+ de 20	2,0	0,3	0,9	0,1	2,7	0,4	1,8	0,3	2,1	0,4		
T O T A L	100,0	100,00	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Fonte: IBGE - PNAD - 1983. Brasil.



TABELA 8

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE HOMENS E MULHERES, POR RENDIMENTO MÉDIO MENSAL  
(SALÁRIO M.), NA OCUPAÇÃO DO MAGISTÉRIO, BRASIL . 1980

RENDIMENTOS	T O T A L	H O M E N S		M U L H E R E S	
		NºS ABSOLUTOS	% SOBRE O TOTAL	NºS ABSOLUTOS	% SOBRE O TOTAL
até 1/4	57.915	1.165	2,0	56.750	98,0
+ de 1/4 até 1/2	50.659	2.096	4,1	48.563	95,9
+ de 1/2 até 1	129.929	9.018	6,9	120.911	93,1
de 1 até 1 1/2	161.145	10.300	6,4	150.845	93,6
de 1 1/2 a 2	113.725	8.469	7,4	105.256	92,6
de 2 a 3	144.961	14.191	9,8	130.770	90,2
+ de 3 a 5	198.966	23.562	11,8	175.404	88,2
+ de 5 a 10	147.441	37.578	25,5	109.863	74,5
+ de 10 a 20	49.695	26.824	54,0	22.871	46,0
+ de 20	12.914	10.529	81,5	2.385	18,5
T O T A L	1.067.350	143.732	13,5	923.618	86,5

Fonte: IBGE - Censo Demográfico, Brasil. Mão-de-Obra, Vol 1, 1983.

## CAPÍTULO IV

TRABALHO COMO "LOCUS" DE REALIZAÇÃO

"A mulher necessita, tal como o homem, de uma realização profissional e também sente o impulso de enfrentar os desafios que a sociedade moderna formula".

Clara Steinberg

Após a análise da participação da mulher no mundo do trabalho e as condições em que essa participação se desenvolve, sob a influência dos estereótipos culturais e sociais, pretende-se discutir o trabalho como "locus" de realização, tanto para a mulher quanto para o homem.

Neste item procura-se estabelecer o que se entende por trabalho e emprego, a partir de uma dimensão conceitual. A seguir justifica-se a necessidade da realização do estudo empírico para testar algumas questões formuladas no âmbito teórico.

Portanto, este capítulo serve de elo entre os aspectos abordados no nível teórico e o levantamento empírico realizado com "mulheres - professoras e funcionárias" da UFSC.

#### 4.1. Trabalho e Emprego

Ao se estabelecer um entendimento da noção "trabalho" ou "não trabalho" no nível econômico e social, objetiva-se mostrar porque a mulher foi levada a crer que trabalho digno é igual a emprego. A origem destes conceitos está no advento da industrialização e na introdução de mudanças tecnológicas que tornaram inevitável a ruptura entre a produção privada para uso doméstico e a produção social.

Com efeito, a transferência da unidade produtiva

de bens e serviços de outras atividades da família para a empresa, implicou na transformação do caráter da família nas sociedades industriais, motivando alterações nas relações da mulher com o processo produtivo (Moraes, 1981). A mulher que ativamente participava do processo produtivo, contribuindo para gerir a riqueza social e para a manutenção da família, desempenhando um papel econômico importante, foi aos poucos marginalizada das funções produtivas. Enquanto a atividade identificada como "trabalho" passa a ser desenvolvida em locais adequados com condições contratuais próprias (Madeira & Singer, 1973).

A partir do rompimento entre família e trabalho, atribuiu-se à mulher a responsabilidade pelas atividades caseiras, realizadas no seio da família-esfera privada e separada da vida pública. Sendo que sua função principal é contribuir para a reprodução da força de trabalho e como não cria riqueza perdeu sua conotação econômica, tornando-o apenas "serviço de mulher". Observa-se, ainda, que uma vez que as tarefas domésticas não se ajustam à idéia dominante do trabalho, deixa de *ser trabalho* e a mulher que fica em casa é definida como a que *não trabalha*. Portanto, o trabalho da mulher no lar não é considerado "trabalho verdadeiro", é tratado como integrante da relação familiar, enfatiza Glenn (1978).

Dado o exposto, uma questão se impõe: o que constitui trabalho doméstico? Em simples termos quantitati

vos, o trabalho doméstico "envolve em conjunto de atividades que se realizam em dois níveis: no primeiro são os executados cotidianamente, todas aquelas tarefas que permitem ao trabalhador descansar e renovar suas forças para o trabalho produtivo do outro dia. Nesse grupo incluem-se o preparo dos alimentos, a limpeza da casa, a lavagem e o conserto de roupa, além da compra de todos os bens necessários aos membros da família. No segundo nível, situam-se atividades implicadas na formação de uma nova geração de trabalhadores para a sociedade, envolvendo a gravidez, o parto, a proteção e socialização das crianças." (Bruschini & Rosemberg, 1982:9). Verifica-se, contudo, que numa sociedade fundada na produção de mercadoria, o trabalho doméstico aparece como uma atividade de desprovida de valor, pois não se vincula diretamente à produção e não é remunerada mediante salário. Fica claro, que só as atividades remuneradas é que são tidas como trabalho e são valorizadas por toda sociedade.

Assiste-se em consequência, a uma elaborada ideologia, através do próprio processo de socialização, que atribui ao homem o papel primordial no domínio público - a realização do trabalho extradomiciliar - e à mulher o papel doméstico - desempenhado no interior da família, como esposa e mãe devotada, consagrada às tarefas do lar. Desta maneira, a mulher, condicionada sexualmente, educada para a feminilidade e a domesticidade e fazendo um trabalho que mal é reconhecido como tal, incorpora os valores e estereótipos sociais

como  
trab.  
dom.

e passa também a acreditar que o trabalho que faz no lar, não é trabalho. E, por último, identificando o emprego remunerado como trabalho digno e de valor econômico e social reconhecido.

Por conseguinte, esta mulher socializada para o desempenho de atividades domésticas, por exigências do mundo moderno, é impelida para fora do lar e passa a participar da produção de bens ou da prestação de serviços, assumindo novos papéis sociais. Embora essa inserção ocorra em condições desiguais ao homem, ela busca conquistar seu espaço, mostrando que como mulher ela tem necessidade de realização tanto quanto o homem.

Porém, conforme discutiu-se nos capítulos anteriores, a mulher ao trabalhar não consegue libertar-se do modelo ideal doméstico, ideologicamente valorizado (Blay, 1975). Na medida em que se mantém a supremacia masculina, a mulher ao trabalhar fora do âmbito familiar é compelida a se dedicar a atividades que são um prolongamento dos afazeres domésticos, embora remunerados, que consumirão parcela de sua vitalidade e talento. Por outro lado, viu-se, que na prática ela não é preparada para o exercício de uma profissão. Quando ela chega a entrar no mercado de trabalho, via de regra, seu trabalho é considerado inferior e transitório. Tal é que, muitas vezes, quando cessam os motivos que a levaram a procurar um emprego, volta a ocupar apenas suas funções de mulher (Coelho, 1978). Na verdade, à grande maioria dessas

mulheres, são oferecidos empregos subalternos e mal remunerados, mantendo-se a discriminação. Tornam-se secretárias, recepcionistas, telefonistas, vendedoras, datilógrafas, sem perspectivas de promoção. Apenas transmitindo e obedecendo ordens. Enfim, trabalhos não compensadores que diminuem a sua imagem. Para essas o significado de emprego pouco tem a ver com realização e satisfação e muito mais com perceber um salário que amplie a renda familiar. Evidências de diversas pesquisas realizadas, a nível nacional, nos Estados Unidos e publicadas no Journal of Marriage and the Family (1978), revelaram que 80% das mulheres não demonstram o mínimo de entusiasmo e satisfação por seus empregos, uma vez que elas deixam o conforto do lar, para apenas faxinar escritórios ou arquivar papeladas por baixos salários.

Assim sendo, é exatamente nessas ocupações ligadas à produção de serviços e intimamente ligadas aos papéis desempenhados na esfera doméstica, que a mulher encontra maior número de empregos. Sendo a própria sociedade responsável pela pouca diversificação no perfil de emprego para a mulher. Haja vista, o processo de socialização que se encarrega de reforçar as "tendências naturais" da mulher, encaminhando-a para ocupações consideradas femininas, o que contribui para garantir a continuidade da participação da mulher em limitado número de ocupações (Bruschini, 1979). Ao lado deste encaminhamento desigual de homens e mulheres para diferentes profissões, atuam mecanismos de discriminação, reper-



cutindo sobre a relação de oferta-procura. De tal maneira que preconceitos são incorporados pelos empregadores e colegas de trabalho, discriminando e desprestigiando a mulher no trabalho.

Segundo Galbraith (1975), poucos foram os setores em que o sistema econômico foi tão bem sucedido como no estabelecimento de valores e comportamentos, quanto na criação de modelos de atitudes e comportamentos femininos; sepultando a personalidade independente da mulher na configuração da "rainha do lar". De acordo com normas e padrões, o sistema valorativo define o comportamento permitido para o desempenho harmônico dos papéis femininos, atribuindo uma aura de virtude ao que é, na verdade, a conveniência da própria sociedade.

Assim, na medida em que a mulher é compelida a participar do mundo do trabalho, ela internaliza os valores da sociedade e procura ocupar seu espaço no mundo profissional e buscar sua realização pessoal. Sendo levada a escolher profissões mais próximas de sua socialização e manipuladas pelo mercado. A propósito, enfatiza Blay (1978), é o mercado de trabalho responsável pelo reforço dos valores sociais que indicam quais as carreiras para as quais as mulheres têm vocação, oferecendo trabalho naquelas áreas. Curiosamente ocorre uma exata correspondência entre o que a sociedade entende por profissões femininas e o que a mulher escolhe por vocação. É interessante observar que a vocação sentida pela maioria das mulheres se harmoniza perfeitamente à ideologia

das carreiras femininas. Assinala Dowling (1984), que um estudo realizado com 32.000 alunos de 200 escolas nos Estados Unidos em 1973 e conduzido pelo American College Testing Program, conclui que metade das meninas americanas do 2º grau desejam empregos entre apenas três categorias profissionais: secretariado e atividades de escritórios afins, serviço social, magistério e enfermagem.

Afinal, é a própria consciência feminina que assume a discriminação, internalizando-a e não questionando o que há por trás desses condicionamentos, que antecede a sua escolha profissional, porque estão condicionadas "à virtude social conveniente", conforme denomina Galbraith (1975). Conseqüentemente ela não percebe a ação ideológica, procurando conter o comportamento feminino dentro dos padrões sociais, ao enaltecer a atividade da mulher em setores ocupacionais tradicionalmente femininos e pouco atraentes para o homem, bem como contendo o surgimento de outras aspirações femininas (afora as convencionais) que possam provocar alterações nas estruturas sociais e econômicas. Por esta razão, ao se deparar com a sociedade atribuindo à mulher papéis sociais bastante definidos, duvida-se da visão de trabalho como fator de realização e de enriquecimento do ser humano, quando essa realização é medida através do desempenho da atividade remunerada e da produtividade do trabalho.

Outro ponto importante, que merece ser considerado, é o fato da mulher estar se conscientizando de que o pa-

pel feminino ideal, apresentado pela sociedade, talvez não seja o único (Blay, 1975). Tanto é que, nos últimos anos, vêm aumentando as oportunidades ocupacionais femininas em áreas até pouco tempo atrás fortemente masculinas. Hoje, a mulher, é empresária, executiva, engenheira, arquiteta, cientista, política. Ela está lentamente rompendo o agramamento masculino dos melhores empregos ou ocupações e penetrando no reduto da masculinidade, buscando sua realização pessoal. Está claro que esse processo, de reversão das ocupações femininas, não acontece de uma hora para outra. No entanto, ele aos poucos vai derrubando tabus, alterando os estereótipos e minando a tradicional divisão do trabalho.

Portanto, mesmo discriminada sexualmente, gradualmente a mulher passa a atuar em outros setores da produção de bens e serviços, exercendo atividades que até hoje lhe foram negadas. Espera-se, contudo, que ao qualificar-se para exercer essas atividades, haja uma maior identidade da mulher com a função que exerce, tornando-a mais resistente às pressões que lhe impõem um "status" inferior na sociedade (Madeira & Singer, 1973) e à ideologia da discriminação sexual das tarefas que restringe sua liberdade de opção profissional.

Finalmente, deve-se constatar, que para a mulher identificar o trabalho como "locus" de realização, da mesma forma que é para o homem, é preciso alterar em sua

também profissões que são extensão de seu papel doméstico. Esse comportamento resulta numa maior concentração do sexo feminino em ocupações como professoras primárias, enfermeiras, assistentes sociais e secretárias, que no dizer de Lewin (1980), não deixam romper o equilíbrio entre a sua situação de mulher-mãe-esposa e a de mulher profissional.

Concluindo a análise dos fatores que condicionam a oportunidade de emprego para a mulher, fica claro que, muito embora venha crescendo gradativamente a proporção de mão-de-obra feminina dentro do mercado de trabalho, essa participação é condicionada por força destes fatores que influenciam as oportunidades de emprego e interferem na consolidação do espaço conquistado pela mulher. Dado o exposto, pretende-se, no próximo item, mostrar qual é o espaço conquistado pela mulher no mundo do trabalho.

### 3.2. O espaço conquistado pela mulher

Após o exame dos fatores que exercem significativa influência na oportunidade de emprego para a mulher, constata-se que mesmo enfrentando barreiras de ordem social e cultural ela participa do mundo do trabalho atuando nos diferentes setores da economia, onde de geração a geração verifica-se uma crescente participação da mulher no mercado do trabalho. Contudo, a questão que se impõe é a seguinte: *Qual é o espaço*

*real já conquistado pela mulher? É o que se pretende responder nesse item.*

Muitos estudos e pesquisas sobre a situação social da mulher e a sua participação nas atividades econômicas têm sido realizados nas últimas décadas, demonstrando a preocupação dos pesquisadores com o problema da incorporação da mulher na força de trabalho. Segundo Madeira e Singer (1973), de maneira geral, em um país em desenvolvimento, a evolução do nível de participação da mulher na força de trabalho atravessa três fases. Na primeira, no início do processo de industrialização a integração da mulher na produção econômica era bastante expressiva, em decorrência do elevado número de pessoas que trabalhavam na agricultura e pelo fato de empresas manufatureiras e comerciais se situarem na esfera doméstica. Em um segundo momento, o desenvolvimento do processo de industrialização leva um número considerável de pessoas a deixar a economia doméstica e ocorre paralelamente uma migração do campo para a cidade, resultando uma queda na presença da mulher nas atividades produtivas. A partir desta segunda fase assiste-se a um crescimento contínuo do emprego feminino no setor terciário. Enfim, numa terceira fase e num estágio bem mais avançado do processo de desenvolvimento ocorre um aumento considerável do emprego feminino como consequência da absorção desta mão-de-obra pelo setor de serviço.

Um simples exame dos Censos Demográficos de 1872 a 1980 (veja tabela 1), permite observar que a taxa de partici-

pação feminina na força de trabalho brasileira mostra que nos anos 1872 e 1900, período agroexportador, a mulher teve uma participação bastante elevada: 45,5% e 45,3% respectivamente. Em 1920 a participação da mulher na força de trabalho decresce a 15,3% de uma forma brusca, mantendo-se na mesma situação até 1950. No entanto, observa-se que em 1950 embora tenha ocorrido um aumento no setor terciário registrou-se uma queda na taxa de participação feminina em decorrência da redução do emprego rural e diminuição do setor secundário.

A partir dos anos 50, com o grande surto industrial, a aceleração da urbanização e a expansão do sistema produtivo irá refletir sobre o crescimento da participação feminina na força de trabalho, nos censos seguintes, embora os empregos nos setores primários e secundários continuem a declinar. Conforme pode-se verificar na tabela 2, que representa a distribuição da força de trabalho feminina no Brasil por setores de atividade econômica, de fato desde 1950 o espaço conquistado pela mulher foi considerável no setor terciário. Provavelmente em decorrência de existir um maior número de oportunidades de emprego oferecidas à mulher nesse setor, enquanto para o homem essas oportunidades se apresentam no setor secundário.

Atualmente, há no Brasil, computadas, doze milhões de mulheres economicamente ativas, ao lado de mais de trinta milhões de homens, lutando para conquistar seu espaço no trabalho produtivo do País. Os dados revelam não apenas o espaço

limitado conquistado pela mulher, como também a situação de discriminação e segregação ocupacional, haja vista que a maioria das ocupações são quase que exclusivamente masculinas. Com efeito, o Censo Demográfico de 1980 mostra que 72,5% da PEA feminina concentra-se em apenas 10 ocupações, destacando-se: empregadas domésticas (20,6%), trabalhadoras rurais (13,7%), professoras primárias (6,1%) e as funcionárias burocráticas (12,4%). Conforme pode-se observar na tabela 3, as ocupações que eram femininas em 1970 continuaram a sê-lo em 1980, ainda que tenham sofrido algumas modificações no percentual de mulheres. Dessas quatro ocupações citadas, o magistério, como atividade não manual envolvida no mito de "missão sublime" e que permite o equilíbrio entre as duas dimensões: "mulher-mãe-esposa" e "mulher-profissional", é a grande fonte de emprego feminino. Tal é, que 95% dos professores primários no Brasil são mulheres. Porém, diz Lewin (1980), mesmo neste ramo ocupacional encontra-se discriminações marcantes, uma vez que na medida que se elevam os níveis de ensino diminui a participação da mulher no corpo docente. Tem razão, Barroso (1978), quando enfatiza que quanto mais alto o posto na hierarquia, menor a proporção de mulheres entre os que ocupam.

Certamente, a mulher conquistou seu espaço, porém tal fato está associado a diferentes formas de discriminação que se verificam no mercado de trabalho. Ela tem enfrentado discriminações no exercício de suas atividades e obstáculos que dificultam o acesso a cargos de chefias e em funções que

exigem maior qualificação. Na empresa privada, por exemplo, a promoção na carreira e acessos a cargos de chefia e direção, para uma mulher é muito mais difícil. Blay (1978), em pesquisa realizada na indústria paulista, observou que nas tarefas não qualificadas havia uma mulher para cada três homens, nas de qualificação média havia uma mulher para cada 6 homens, enquanto que nos profissionais de níveis superior havia uma mulher para cada 19 homens. Aliás, os órgãos públicos e as empresas estatais não fogem à regra, e alguns usam os mais diversos subterfúgios para não assumirem a discriminação, embora com a lei nº 4.375 do Senador Nelson Carneiro, todas as repartições públicas sejam obrigadas a não impedir o ingresso da mulher em seus quadros. (Rezende, 1978). Na Petrobrás, por exemplo, empresa estatal de grande porte, as mulheres foram proibidas de ingressar durante muitos anos, sob a alegação de que o trabalho era inadequado para a mulher. Na CPI da mulher, no Senado Federal (1977), vários foram os depoimentos apresentados que fazem referência à atitude discriminatória da Petrobrás, quando não permitiu que as mulheres se inscrevessem em concurso realizado pela empresa para admissão de novos profissionais na área de geologia.

Ao que tudo indica a representação feminina em órgãos governamentais, em empresas estatais, mesmo quando numericamente importante, é pouco expressiva porque circunscrita a funções, cargos e posições de pouca expressão e de menos poder decisório. A administração pública conta com um número insig-



nificante de mulheres à frente de postos executivos de maior responsabilidade. No entanto, o número de funcionárias públicas no Brasil, é bastante significativo, visto que de um total de 1.722.284 funcionários públicos, 368.767 são mulheres (Censo Demográfico, 1980). Outro exemplo da inexpressiva participação das mulheres à frente de postos de maior responsabilidade e decisão são as Secretarias de Educação dos Estados. Embora de exercício quase exclusivamente feminino seja entre os docentes como nas funções administrativas, com raras exceções, são dirigidas por homem. De modo geral, a nível estadual como federal é insignificante o número de mulheres em postos executivos, de alto escalão administrativo. Desde 1983, que em Santa Catarina, pela primeira vez em sua história, uma mulher ocupa uma Secretaria de Estado - a da Justiça.

O DASP, no livro A Mulher no Serviço Público, declara que a mulher vem ocupando, de maneira satisfatória, os mais variados cargos ou funções. E que evidentemente o sexo feminino é um elemento dinâmico na produção dos serviços públicos, Federal, Estadual ou Municipal. Todavia, a discriminação, o preconceito e o estereótipo sexual estão presentes no setor público, onde pelo menos devia existir o respeito a convenções firmadas pelo governo que proíbem discriminação, por motivo de sexo, cor e estado civil. Com efeito, o decreto presidencial nº 89.460, de 20 de março de 1984, promulga a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher de 1979, assinado pelo Brasil junto à ONU em 31/03/1983;

reportando-se as determinações anteriores e garantindo à mulher igualdade de condições com o homem no trabalho, na oportunidade de emprego, no exercício profissional, na remuneração, bem como no direito de ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais. O artigo 59, da referida Convenção, promulga "a modificação dos padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com o propósito de eliminar os preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres". Independentemente da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e de todas as Convenções assinadas proibindo qualquer forma de discriminação, foi o novo Código Civil votado e aprovado a 9 de maio de 1984 na Câmara dos Deputados, a primeira grande vitória da mulher depois do direito ao voto. A partir do novo Estatuto amplia os espaços sociais da mulher e dá condições a uma participação igualitária com o homem na sociedade.

Torna-se importante considerar que o espaço conquistado pela mulher é desigual no que se refere ao estado civil. Isto porque a mulher solteira tem maior participação no mundo do trabalho do que a casada. Vários são os estudos e pesquisas, que denunciam a participação desigual da mulher solteira e da casada na força de trabalho, destacando-se Miranda (1975), Blay (1978), Saffioti (1979) e Poggio (1980). Segundo esses autores, o principal motivo dessa diferença de participação,

são as atitudes negativas, quer do ponto de vista do empregador ou do grupo familiar que acompanham o exercício profissional da mulher. Dados apresentados pela tabela 4, referentes ao Censo Demográfico de 1980, retratam essa realidade mostrando que enquanto a proporção de mulher solteira economicamente ativa é de 33,2% a da casada é de 17,2%. Certamente essa diferença acentuada é devido não somente às dificuldades que a mulher casada enfrenta no seu dia-a-dia ao relegar seus filhos e sua casa para ganhar a vida, como também pela resistência à aceitação do trabalho da mulher casada. Sabe-se que é prática comum de muitas empresas implementar políticas e diretrizes que embora neguem a admissão, contudo restringem a possibilidade de ingresso criando uma série de obstáculos que dificultam e não abrem espaço para o trabalho da mulher casada. Assim sendo, na impossibilidade do mercado de trabalho de absorver todo o potencial de mão-de-obra disponível, ao recrutar a força de trabalho feminina a preferência recairá na mulher solteira sem compromissos ou responsabilidades domésticas. Entre os elementos que diminuem a oportunidade de empregos para a mulher casada estão o absenteísmo e a interrupção de trabalho por período prolongado por motivo de maternidade e problemas familiares que afetam a funcionalidade e a eficiência no desempenho de cargos, fornecendo argumentos aos empregadores para que subestimem o trabalho da mulher casada dificultando a realização de uma carreira profissional (Poggio, 1980). Se houvesse de fato interesse do setor econômico em recrutar mão-de-obra

feminina, independente do estado civil, decerto criaria uma maior infra-estrutura social de apoio, adequada às reais necessidades das trabalhadoras. Um exemplo, são as creches, afirma Campos (1978), que além de facilitar a integração da mulher na força de trabalho, é um lugar onde os filhos estarão protegidos, alimentados, recebendo atendimento de saúde e estimulação social e ambiental mais rica. Uma boa creche é ~~uma~~ solução adequada para o problema da guarda dos filhos durante o horário de trabalho da mulher e para que ela possa realizar seu trabalho com tranquilidade e satisfação. Por outro lado, alguns autores questionam a validade das creches, que na sua opinião, não deixa de constituir um problema, na medida em que não se sabe claramente quais são os efeitos a longo prazo sobre as crianças em instituições de cuidados diários sem a influência dos pais. Na Suécia, por exemplo, o governo está considerando de que maneira a redução das horas de trabalho pudessem ser distribuídas sobre a semana de trabalho, de tal forma que os maridos tanto como as esposas, poderiam participar mais amplamente do cuidado das crianças e de outras tarefas caseiras (Work in America, 1973).

Também é importante ressaltar a contradição existente na própria mulher no que diz respeito à conquista do seu espaço como indivíduo participante da vida econômica e como responsável pela realização das tarefas domésticas. Visto que procura compartilhar às duas ordens de papéis: ocupacional e familiar, constitui<sup>do</sup>, para a mulher, uma sobrecarga considerável.

vel - uma dupla jornada de trabalho. Na verdade, a dupla jornada de trabalho faz parte do cotidiano de quase toda a mulher trabalhadora e compreende: trabalho remunerado, afazeres domésticos e cuidado dos filhos. Com efeito, ao final de cada dia de trabalho, a mulher sabe que, em seu lar, a esperam as tarefas caseiras. Um trabalho que é só seu e que foi aprendido desde menina, dada a sua condição de mulher. Trata-se do papel de esposa, de mãe e de dona-de-casa, ainda considerado, pela sociedade, como a sua missão sagrada e primeira obrigação. Ainda a essa dupla jornada soma-se o descanso semanal, gasto em tarefas como consertar roupas, lavar e cozinhar. Sem dúvida, não se pode precisar, se a mulher ao assumir essa "dupla jornada" consegue não apenas desempenhar como também conciliar as suas atividades. Esta é uma questão que se impõe, como ser ao mesmo tempo "boa" esposa e mãe e exemplar profissional. Na realidade, Na prática o que se vê, é a necessidade da mulher ter uma infra-estrutura de apoio para que possa desempenhar com eficiência seu trabalho extradomiciliar. Do contrário ela será uma profissional insegura, incapaz de atender com eficácia a casa e o trabalho. Certamente, tal situação, geralmente cria um sentimento de "culpa", isto é, a mulher profissional se sente culpada em relação à sua família, por não dedicar a seu marido e filhos todas as horas úteis do dia. Por esta razão, muita mulher limita seu espaço profissional a um emprego de baixa remuneração, de menor prestígio e menos promissor, porém que ofereça meio expe

diente, que seja próximo à sua residência, a fim de poder conciliar os papéis de profissional e de dona-de-casa. Evidentemente, esse conflito entre "mulher-mãe-e esposa" e "mulher trabalhadora" é decorrente de todo um processo de socialização que glorifica e mistifica o trabalho doméstico, desencorajando e criando restrições à profissionalização da mulher. Todavia, a mulher no afã de conquistar seu espaço e viver todas as suas dimensões (e não apenas a privada), procura equilibrar o mundo doméstico e o mundo do trabalho, numa reação às normas, padrões e valores da sociedade em que vive e que tanto a reprime. Além disso, luta por uma identidade própria que elimine a relação de poder entre os sexos, reproduzida pela ideologia da discriminação que a torna um ser menor. "A recriação de uma identidade própria deve superar as hierarquias do forte e do fraco, do ativo e do passivo. Identidade essa em que as diferenças entre os sexos sejam de complementaridade e não de dominação" (Alves & Pitanguy, 1982:57)..

Assim sendo, procurou-se demonstrar que o espaço conquistado pela mulher é uma realidade, embora ela ainda continue discriminada social e sexualmente. A seguir, como conclusão deste capítulo, pretende-se examinar a discriminação contra a mulher na situação de trabalho, onde ela não apenas enfrenta sérios obstáculos para conseguir ocupar posições de maior prestígio, como também recebe salário menor do que o do homem.

### 3.3. Trabalho de Mulher: Menor Prestígio e Menor Remuneração

No desenvolver desse capítulo, verificou-se que a participação da mão-de-obra feminina no mundo do trabalho tem-se intensificando nos últimos anos e que a mulher progressivamente conquista seu espaço na sociedade. Entretanto, devido à influência dos estereótipos, essa participação é cerceada e se dá em condições desiguais ao homem. Diante dessa situação de discriminação, procurar-se-á mostrar como a mulher incorpora-se no mercado de trabalho em posições mais baixas da escala ocupacional, em termos de menor prestígio e de menor remuneração.

Aliás, através de registros históricos, pode-se constatar que esse comportamento discriminado em relação às condições de trabalho da mulher, não é um dado recente. Na verdade, pode-se assegurar que ao longo dos anos, a mulher recebeu remuneração inferior ao homem, provocando muitas vezes descontentamento nos trabalhadores, já que essa desvalorização da força de trabalho feminina rebaixava o nível salarial geral. Contudo, a depreciação do trabalho feminino se deu a partir do Renascimento, quando determinadas atividades passaram a ser consideradas masculinas. Frente a esse fato a ideologia se fez presente, desvalorizando o trabalho feminino e a mulher que trabalha, garantindo assim o afastamento da mulher de determinadas profissões e justificando a atribuição de menor pagamento à mão-de-obra feminina. Com o advento

industrialização, no século XIX, ocorreram profundas modificações no sistema produtivo e na organização do trabalho que vieram afetar significativamente o trabalho feminino, levando para as fábricas tarefas antes realizadas no ambiente doméstico. Tendo como consequência o aumento considerável de mulheres operárias e, uma superexploração decorrentes das diferenças salariais. Além de receber salários inferiores ao homem, a mulher teve que enfrentar piores condições de trabalho, o que levou-a a romper seu silêncio e reivindicar seus direitos. Com efeito, em 8 de março de 1857, as operárias da indústria têxtil Cotton em Nova Iorque, desencadearam a primeira greve conduzida unicamente por mulheres, protestando contra seus baixos salários, reivindicando uma jornada de trabalho de 12 horas e pedindo por melhores condições de vida. Todavia, essas operárias foram duramente reprimidas e muitas morreram queimadas no incêndio provocado nas instalações da fábrica para afastar as grevistas. Em homenagem a essas mulheres - operárias de 1857, o dia "08 de março" passou a ser celebrado como o "Dia Internacional da Mulher", por decisão da Conferência Internacional das Mulheres, realizada em Copenhague em 1910.

Os tempos mudaram, porém a situação da mulher no século XX pouco se alterou em relação ao passado. Ela continua lutando por seus direitos e denunciando as condições degradantes de trabalho. Embora, atualmente, constate-se a existência de leis que asseguram iguais condições de trabalho, como por exemplo o artigo 5º da CLT que dispõe: "a todo



trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo", a desigualdade continua revelando um desrespeito às leis que são insuficientes frente à flagrante força da discriminação. Ou seja, na prática, em se tratando do trabalho da mulher ele não é reconhecido em termos de qualidade como equivalente ao homem, como também o pagamento para o mesmo trabalho não é igual. A propósito, Sullerot em seu livro *A mulher no trabalho: História e Sociologia*, refere-se à discriminação da mulher no seu papel profissional. Defende a existência da lei "da rentabilidade e do prestígio" que preside a divisão entre profissões masculinas e femininas, onde as masculinas são mais valorizadas e as femininas de menor rentabilidade e prestígio. Saliencia que as capacidades são um aspecto secundário da questão, o que interessa são as condições oferecidas pela profissão. Nas profissões, onde o sexo feminino é mais numeroso que o masculino, ocorre uma perda de prestígio e benefícios imediatos, e os salários são menos elevados. Portanto, de acordo com Sullerot (1970), a maior concentração de mulheres em determinado ramo de atividade, resulta na diminuição do rendimento e do grau de prestígio, tornando-se uma profissão pouco atraente para o homem. É o que acontece com aquelas profissões tradicionalmente rotuladas de femininas, como professora primária, secretária, enfermeira e assistente social.

Sem dúvida, na análise da situação da mulher na força de trabalho, a existência de diferenças entre os níveis salariais alcançados pelo homem e pela mulher no exercício de

uma mesma profissão, revela o real "status" ocupacional feminino e a gritante discriminação sexual, ao lado de inúmeras outras, que ela sofre na sociedade. Dados apresentados no Work in America (1973) sobre a representatividade feminina em algumas profissões liberais nos Estados Unidos e União Soviética, retratam essa condição de discriminação da mulher, mostrando que nos Estados Unidos 7% dos médicos, 3% dos advogados, 1% dos engenheiros são mulheres, enquanto que na União Soviética 79% dos médicos, 37% dos advogados e 32% dos engenheiros são mulheres. Observa-se que nos Estados Unidos, onde a maioria destes profissionais são homens, estes são bem remunerados, extremamente prósperos e valorizados e na União Soviética, onde as mulheres predominam, estas profissões são desprestigiadas e a sua remuneração é relativamente baixa. Conseqüentemente, materiais cultural-históricos comparados sugerem, que a estrutura ocupacional não reflete diferenças básicas ou mutáveis no temperamento e na habilidade entre os sexos, que justifiquem acintosa diferença salarial.

Hoje, trinta e três anos após a Conferência da Organização Internacional do Trabalho estabelecer o princípio de igualdade de remuneração para homem e mulher por um trabalho de igual valor, constata-se que tal "igualdade" está muito longe de tornar-se realidade, persistindo as limitações e desigualdades na maioria dos países. Nos Estados Unidos, por exemplo, país altamente desenvolvido, que se considera símbolo da liberdade e da democracia, não apenas não se confere salários iguais para trabalhos iguais, como as diferenças entre

os salários masculinos e femininos estão crescendo. Em comparação com o homem, a mulher americana hoje ganha menos dinheiro que há três décadas. Em 1956, a média salarial da mulher constituía 63% do recebido pelo homem e em 1984 é 60% do que percebe o homem (Dowling, 1984). No caso da Europa, os dados da OIT de 1972, são também bastante reveladoras. Assim, os salários médios femininos, calculados em relação aos masculinos, alcançavam 83% na Suécia, mais de 75% na Dinamarca e Austrália, de 60% a 75% no Reino Unido, Alemanha Federal, Finlândia, Bélgica e Suíça, enquanto no Japão as mulheres ganhavam apenas 47,5% dos salários masculinos (Poggio, 1980). Na América Latina a situação não é diferente. Dados levantados e examinados por diversos pesquisadores, embora insuficientes, demonstram que os salários médios recebidos pelas mulheres, são menores que o dos homens; sendo visível na estrutura ocupacional latino-americana, a divisão sexual do trabalho. A difícil situação da mulher latino-americana, no mundo do trabalho, sobretudo em função da desvalorização profissional e desproporção salarial é resultante das diferentes tradições histórico-culturais, do desenvolvimento econômico e social e das condições político-institucionais que caracterizam de maneira significativa cada país. Nas últimas décadas, o ônus da grande crise econômica e das instabilidades políticas que se abate sobre diversos países latino-americanos, atinge sobremaneira o trabalho da mulher, quase sempre mal remunerado e desprestigiado. Com efeito, no que tange à desproporção salarial entre elementos masculinos e femininos, os dados permitem observar que em 1960 os paí -

ses onde a mulher se encontrava em pior condição salarial eram o Chile e Trinidad Tobago, cujos salários masculinos eram superiores em 47,1% e 44,1% respectivamente. Já em 1970, a situação da mulher continua desfavorável em Trinidad Tobago, seguida da Venezuela com diferença em favor do homem de 33% e da Costa Rica, onde ela percebe 22% do salário masculino (Chang e Ducci, 1976). Dados referenciados mais recentemente revelam que as médias salariais na América Latina como um todo, significam aproximadamente 45% a 50% dos rendimentos médios masculinos, demonstrando que a situação da mulher é discriminada e que ainda ao adentrar no mercado de trabalho o faz com salários e posições inferiores ao homem.

No Brasil, também a mulher, em sua grande maioria, integra o mercado de trabalho através de ocupações pouco promissoras, hierarquicamente inferior e recebendo menor remuneração, mesmo quando o nível profissional do seu trabalho <sup>é</sup> ~~for~~ igual ao do homem. Diante dessa situação de mulher discriminada, em 1971 o Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo fez uma pesquisa e chegou à conclusão, conforme assinala Barroso (1982), de que realmente os homens recebiam um salário de cerca de 57% superior que o das mulheres, em todas as profissões exercidas na indústria paulista, apesar da lei que é muito clara e diz que para trabalho igual, salário também igual. Não obstante, mesmo nas profissões consideradas femininas como secretárias, treinamento e tradução, o salário do "sexo forte" era cerca de 25% superior. Já Miranda (1975), em pesquisa realizada, constatou que mulheres profissionais liberais têm em mé-

essência a visão da condição feminina vigente na sociedade atual. O que só será possível, através de um profundo processo de transformação das estruturas sociais como um todo e da estrutura competitiva da economia e também pela ação dos movimentos sociais femininos nas lutas pela emancipação da mulher. Isso implicaria numa reorientação do processo de socialização, em mudanças nos padrões educacionais, no reconhecimento e valorização da mão-de-obra feminina. Seria preciso que a noção de ascensão social estivesse ligada com o fato de se estar realizando ou produzindo algo socialmente útil (Neves, 1980). Só assim, a mulher ver-se-á frente a uma nova e mais coerente imagem do relacionamento entre homem e mulher e da organização de trabalho. E em decorrência dessas mudanças estruturais poderá traçar seu projeto de vida, independente da ideologia da dominação. Porém, enquanto essas transformações não acontecem, a mulher continua participando do mercado, através de empregos subalternos, inferiores e mal remunerados que reforçam os estereótipos e mantêm a discriminação.

#### 4.2. Dimensão Empírica

A análise da noção de trabalho e emprego do item anterior, complementa o exame das contribuições teóricas sobre os aspectos históricos e sócio-culturais da discriminação e a participação da mulher no mundo do trabalho efetuadas nos capítulos precedentes. Contudo, impôs que se proce-

desse uma ligação entre o teórico e o empírico, ensejando que algumas sugestões formuladas no nível teórico, fossem testadas conjunturalmente, conforme exposto na metodologia.

Assim, os processos de socialização que atingem a mulher, ao longo de sua vida reforçando idéias, valores, conceitos, estereótipos, sobre o comportamento feminino tiveram no estudo empírico, uma afirmação que será observada no próximo capítulo e nas conclusões.

Para orientar a teoria, os diversos itens do capítulo 5, foram esquematizados, de modo a auferir se a mulher é de fato preparada para o exercício de uma profissão, ou primordialmente para a atividade doméstica, e quais as determinantes relacionadas com o sexo que enfrenta e dificulta a mobilidade no mercado de trabalho. Por outro lado, procura-se enfatizar, com base nas contribuições teóricas, a participação desigual na estrutura hierárquica. Tal é que quanto mais alto o posto, menor a proporção de mulheres entre os que ocupam. Questiona-se, também, qual é o efeito das diferentes formas de discriminação na delimitação do espaço ocupado pela mulher, quais os obstáculos que interferem na promoção, na carreira e impossibilitam o acesso a cargos de direção e chefias e em funções que exigem maior qualificação.

No estabelecimento dicotômico-teórico e empírico -, as indagações foram orientadas para identificar: não ape

nas o espaço conquistado pela mulher, como também a situação de discriminação, tendo em vista que a maioria das ocupações socialmente valorizadas são de domínio masculino, enquanto a mulher é compelida a ocupações subalternas e mal remuneradas. Diante dessa situação de discriminação procura-se levantar quais as razões que motivaram a inserção da mulher no mercado de trabalho e se ela ocorre em posições mais baixas da escala ocupacional, em atividades que são um prolongamento dos afazeres domésticos.

Outro fator que o levantamento procurar abordar são as dificuldades que a mulher casada enfrenta no seu cotidiano: o conflito entre os papéis, doméstico - "mãe e esposa" - e profissional e a forma como ela assume essa dupla jornada de trabalho.

Finalmente, a questão norteadora deste estudo é verificar numa situação concreta específica se realmente os estereótipos sexuais e a internalização de normas, atitudes e comportamentos servem como barreiras estruturais quando elas participam do mercado de trabalho, dificultando sua realização profissional e pessoal.

Todas estas intercolocações foram objeto de indagações que se fez à mulher que exerce uma atividade extradomiciliar, que recebe um salário, que passa a maior parte do dia fora de casa, através da realização de um estudo empírico com "mulher - professoras e funcionárias" da UFSC, a ser relatado no próximo capítulo.

CAPÍTULO V

A MULHER NA UFSC  
- LEVANTAMENTO EMPÍRICO -



*"Ao conquistarem espaço no mundo do trabalho, a mulher não elimina a discriminação."*

Perceber qual é a posição da mulher na UFSC, foi o objeto do presente capítulo, na indagação de variáveis que privilegiam ou não os diversos componentes subterrâneos ou latentes quanto à existência de estereótipos vinculados ao sexo.

Tem como indutores a identificação, o significado do emprego, o trabalho extra-domiciliar, o condicionamento no tipo de profissão escolhida, as perspectivas e ambições profissionais, as prioridades, o conflito entre o mundo intra e extra-domiciliar, a ascensão funcional entre homem e mulher, os fatores internos e externos que dificultam a promoção na carreira, a atividade profissional como fonte de realização pessoal, os fatores que causam maior satisfação no trabalho e as insatisfações, as modificações e os preconceitos identificados no exercício profissional.

### 5.1. Lotação

A lotação das professoras e funcionárias por Centro de Ensino, e essas últimas também por órgãos da administração central, significou estatisticamente pela diversidade e pela similitude. Diversidade por ser o Centro de Educação, seguido do de Ciências Humanas e o de Comunicação e Expressão que maior número de professoras congrega em seu quadro. Similitude, porquanto é nas unidades em que há um maior número de

múlheres, avoluma-se também o corpo auxiliar - funcionárias - igualmente feminino (ver tabela 9 e 10, anexo).

Esta observação foi consignada a partir do Teste de Significância na concordância de 95%, ou seja com 5% de rejeição, portanto dentro dos padrões aceitos em Ciências Sociais.

O Teste de Gremer, mostrou que há relação muito pequena - 0,17 - entre as variáveis principais, isto é, "o fato de ser mulher, influencia na sua condição de funcionária pública, em alcançar postos mais altos?" (para as funcionárias - tabela 39, 39a e 39b) e "você percebe diferenças quanto às possibilidades à ascensão funcional e a ocupação de chefias entre homem e mulher na UFSC?" (para professoras - tabela 27, 27a e 27b). Esta relação diz respeito a reciprocidade que as duas variáveis encontram entre si, pois, conforme o resultado - 0,17 - é relativamente pequena - uma relação grande ficaria entre 0,8 a 1 e uma média entre 0,6 e 0,8. Gremer calculado apresentou um resultado absoluto de 238 elementos para uma normalidade de 40 elementos, ou 17%, significando que no período em que a Universidade Federal de Santa Catarina admite servidores não há exclusividade quanto a mulheres ou só homens. A lotação, contudo, é ainda maior de homens, pois a admissão destes é em maior número, embora não haja dados que confirmem ou não a predominância destes em número de inscrições. A diferença acentuada entre os valores acima denuncia que alguma anormalidade está a alterar este

quadro e é de se supor que nos últimos anos o número de mulheres vem crescendo proporcionalmente ao dos homens. A lotação dos professores, por exemplo, não é imposta pela UFSC, haja vista, que o professor é admitido por concurso público e lotado no Departamento o qual se candidatou.

## 5.2. Cargo

A categoria funcional das servidoras da Universidade Federal de Santa Catarina tem uma constância de 90%, tanto para professoras como para funcionárias, fazendo um diferencial de somente 10%. Significados estes dados, apresentam um resultado de 97% para uma rejeição de 3% com 80% de liberdade, indicando que a transferência de um para outro cargo não é nada expressiva, mesmo porque o "cargo" de professor permite progressão horizontal e vertical, alterando a categoria, mas não o cargo.

Na distribuição dos docentes por sexo e classificação de cargos na UFSC; pode-se verificar esta afirmação, observando que 31,5% dos Horistas, 43,6% dos Auxiliares de Ensino, 33,3% dos Assistentes, 29,8% dos Adjuntos e 14,2% dos Titulares são mulheres (Veja quadro 4 - anexo). Dentro de cada categoria funcional o percentual de mulheres é sempre menor. E na medida que se elevam as categorias funcionais, a proporção de mulheres começa a baixar. Assim sendo, o número de professoras titulares é, por exemplo, sempre menor do que o de professoras adjuntas ou assistentes.

Outro aspecto a considerar, diz respeito à participação da mulher - professora, em desigualdade de proporções, nos diferentes Centros de Ensino. Nos Centros considerados "redutos masculinos" as mulheres estão pouco representadas, é o caso do Centro Tecnológico e Centro Sócio-Econômico. Já nos Centros de Ciências Agrárias, Ciências Biológicas, Ciências Físicas e Matemáticas e Ciências da Saúde, embora o predomínio também seja masculino, os dados mostram que nas categorias de horista e auxiliar de ensino a presença da mulher é bastante significativa. Talvez, seja reflexo do movimento de mulheres em direção a essas áreas ou a falta de interesse do homem pela remuneração dessas categorias. É interessante notar o predomínio do elemento masculino no Centro de Deportos, área que não é exclusiva de nenhum sexo. O Centro de Comunicação e Expressão, área de domínio feminino, apresenta um equilíbrio na participação de ambos os sexos, com vantagem para a mulher. Porém, na categoria auxiliar de ensino, curiosamente os homens representam 90,9% e as mulheres 9,1%. Ocorrendo, aqui, um processo inverso dos outros Centros analisados. O Centro de Ciências Humanas e o Centro de Educação, áreas fortemente femininas, registra-se o predomínio da mulher em quase todas as categorias. Isto porque, surpreendentemente, no Centro de Ciências Humanas 52,1% dos adjuntos e 66,7% dos titulares e no Centro de Educação 66,7% dos titulares são do elemento masculino.

Constata-se, desta maneira, que nas áreas mascu-

linas e mesmo nas fortemente femininas quanto maior o cargo, menor a proporção de mulheres que o ocupam. Assim, à medida em que o desempenho profissional exige preparo mais rigoroso e as perspectivas de prestígio e remuneração são maiores, a mulher começa a ceder lugar ao homem.

QUADRO 5

CARGOS DOCENTES POR SEXO NOS CENTROS DE ENSINO  
( PERCENTUAL)

CENTROS	HORISTA		AUX.DE ENSINO		ASSISTENTE		ADJUNTO		TITULAR		VISITANTE	
	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM
Ciências Agrárias	66,7	33,3	20,0	80,0	5,1	94,9	10,0	90,0	-	100,0	-	-
Ciências Biológicas	50,0	50,0	87,5	14,3	46,8	53,2	33,3	66,7	15,4	84,6	-	-
Ciências Físicas e Matemáticas	20,0	80,0	50,0	50,0	29,1	70,9	27,7	72,3	15,0	85,0	25,0	75,0
Ciências Humanas	66,7	33,3	63,2	36,8	52,6	47,4	47,9	52,1	33,3	66,7	25,0	75,0
Ciências da Saúde	-	100,0	57,1	42,9	35,0	65,0	18,2	81,8	11,1	88,9	100,0	-
Comunicação e Expressão	50,0	50,0	9,1	90,9	49,4	50,6	54,5	45,5	50,0	50,0	50,0	50,0
Desportos	-	100,0	16,7	83,3	28,2	71,8	42,1	57,9	-	-	-	-
Educação	100,0	-	100,0	-	72,2	27,8	78,3	21,7	33,3	66,7	-	100,0
Sócio-Econômico	-	100,0	25,0	75,0	22,7	77,3	2,1	97,9	2,9	97,1	-	100,0
Tecnológico	-	100,0	26,8	73,2	14,9	85,1	15,1	84,9	1,8	98,2	-	100,0

Fonte: Núcleo de Processamento de Dados - UFSC, 1984

Com referência ao Cargo, os funcionários são distribuídos em Grupos Ocupacionais, de acordo com as Categorias Funcionais do Dasp. A maior concentração do elemento feminino ocorre no Grupo de Outras Atividades de Nível Superior com 56,6%, seguido do Grupo de Serviços Auxiliares e Grupo de Outras Atividades de Nível Médio com 51,8% e 44,1%, respectivamente. Exatamente naqueles grupos onde localizam-se profissões tradicionalmente femininas, tais como: técnico de assuntos educacionais, técnico de assuntos culturais, bibliotecária, assistente social, agente administrativo, datilógrafo, auxiliar de operação de serviços diversos (por exemplo, serviço de limpeza e copa), conforme pode-se obser

var no quadro 7, anexo.

QUADRO 6

DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS POR SEXO E CATEGORIAS FUNCIONAIS DO DASP  
- NA UFSC -

CATEGORIAS FUNCIONAIS	MULHER		HOMEM		TOTAL
	Nºs ABSOLUTOS	% SOBRE O TOTAL	Nºs ABSOLUTOS	% SOBRE O TOTAL	
Grupo de Artesanato (Art)	4	3,8	100	96,2	104
Grupo de Outras Atividades de Nível Médio (NM)	309	41,4	438	58,6	747
Grupo de Outras Atividades de Nível Superior (NS)	129	56,6	99	43,4	228
Grupo de Processamento de Dados (PR)	13	29,5	31	70,5	44
Grupo de Serviços Auxiliares (SA)	270	51,8	251	48,2	521
Grupo de Serviços Jurídicos (SJ)	-	-	6	100,0	6
Grupo de Serviço de Transporte - Oficial e Portaria (TP)	24	20,0	96	80,0	120
TOTAL	749	42,3	1.021	57,7	1.770

Fonte: Núcleo de Processamento de Dados, UFSC, novembro/1984

O Teste do Qui-Quadrado mostra que entre a variável principal das professoras e das funcionárias não apresenta significância além dos parâmetros normais ( $\chi^2$  cal. = 0,128 < 0,1082 =  $\chi^2$  tab.). A hipótese de haver uma posição mais alta dos cargos ocupados pelos homens, se deve a outros fatores que serão examinados posteriormente e não apenas pela simples condição de ser do sexo feminino. O teste estatístico identificou uma dicotomia: há uma prevalência significativa de cargos ocupados pelos homens, mas a discriminação não se deve ao fato de "ser mulher", mas sim por estas serem quantitativamente menores. As tabelas seguintes procuram ordenadamente conduzir essa lógica empírica.

### 5.3. Função

A função tanto do corpo docente como administrativo é caracterizada como cargo eletivo e de confiança dentro da estrutura da Universidade Federal de Santa Catarina. Mesmo alguns cargos que a rigor deveriam ser eletivos são "de confiança" como é o caso de Coordenadores de Curso. A discriminação é notável no caso de cargos de confiança numa progressão regressiva - homem para mulher de um terço, vindo a confirmar que a proporção de mulheres é menor nos altos escalões da hierarquia universitária.

Na aplicação do Teste das Correlações entre a função e a lotação este apresenta-se menor do que 40% e maior de 35%, o que infere ausência de relação. Esta afirmação também é notada em função do cargo, mas não pelo tempo de serviço: são as mulheres com mais tempo de serviço que ocupam chefias, quer por sua liderança ou pela experiência profissional.

O Teste "Qui-quadrado" baseado nas tabelas 17a e 17b, no anexo, mostram que de fato, por ser mulher, há uma influência discriminatória tanto para professora como para a funcionária ( $\chi^2_{tab} = 0,411 < \chi^2_{cal.} = 0,501$ ). Os quadros 8 e 9 demonstram claramente esta diferença. Basta observar o predomínio do elemento masculino em todas as chefias docentes. Registra-se que nas chefias de departamento, que são eletivas, a representação feminina é inexpressiva. Não há mulheres chefes de departamento em seis Centros de Ensino da UFSC, e mesmo em área fortemente feminina, como o Centro de Ciências Hu-



manas, dos cinco departamentos que o compõem, apenas o de Geociências é chefiado por mulher.

Nas chefias administrativas, em sua maioria, ocupadas por funcionários, a representação da mulher é mais significativa nos níveis intermediários como Chefe de Seção, Chefe de Setor e Secretária. Funções que a ideologia predominante julga mais adequadas a sua condição de mulher e algumas têm o caráter de extensão da atividade doméstica.

## QUADRO 8

CHEFIAS DOCENTES POR SEXO  
- UFSC, 1984 -

CHEFIAS	TOTAL	MULHER	HOMEM
1. Diretor de Centro	10	3	7
2. Vice Diretor de Centro	10	3	7
3. Chefe de Departamento	49	7	42
4. Subchefe de Departamento	47	14	33
5. Coordenadoria de Graduação	36	11	25
6. Subcoordenadoria de Graduação	35	12	23
7. Coordenadoria de Pós-Graduação	26	5	21
8. Subcoordenadoria de Pós-Graduação	19	4	15

Fonte: Departamento do Pessoal, Pró-Reitoria de Administração, UFSC, dezembro de 1984.

Nas relações entre as variáveis: Docentes por sexo, distribuídos nos Centros - UFSC - 1984 - constante no Quadro 1

(pág. 7) e Chefias docentes por sexo - UFSC, 1984 - do Quadro 8 (pág. 115), nota-se uma composição que, além do Teste do "Qui-quadrado", a proporcionalidade vem confirmar a acertiva, porquanto para um contingente de 31% de mulheres e correspondentemente 69% de homens na composição do corpo docente, somente 25% ocupam cargos de chefia, ou seja um diferencial absoluto de 6% e relativo de 50%. Porém a distância aumenta se considerada a importância da função.

QUADRO 9  
 RELAÇÃO DAS CHEFIAS ADMINISTRATIVAS POR SEXO  
 - UFSC , 1984 -

CHEFIAS ADMINISTRATIVAS	HOMEM	MULHER
Reitor	1	-
Pró-Reitor	4	- (*)
Assessor	9	1
Procurador Geral	1	-
Diretor de Departamento Administrativo	6	-
Subdiretor	1	-
Assessor de Direção	1	-
Diretor de Divisão	20	8
Chefe de Gabinete	2	-
Chefe de Seção	62	52
Gerente de Projetos	2	-
Chefe de Setor	61	101
Secretário	8	26
Coordenador	6	3
Responsável p/ Expediente	9	6
Subchefe	-	1
Gratificação Gabinete	12	9
Prefeito	1	-
Supervisor (SERLIM)	13	-
Diretor Geral (Hospital Universitário)	1	-
Diretor de Órgãos Suplementares	4	3
Outros	4	2

Fonte: Núcleo de Processamento de Dados, UFSC, novembro de 1984.

(\*) - Em 6 de fevereiro de 1985, pela 1ª vez na história da UFSC, uma mulher assume uma função no alto escalão hierárquico, como Pró-Reitoria de Assistência à Comunidade Universitária.

Quanto a relação entre Funcionários por sexo, distribuídos na Administração Geral e Centros - UFSC 1984, do Quadro 2 (pág. 8) e Relação das chefias administrativas por sexo - UFSC, 1984 - do Quadro 9 (pág. 116), verifica-se que a proporção de "mulheres - funcionárias" que ocupam chefias é maior do que a presença destas no contexto funcional. Ou seja, as mulheres representam 42% dos funcionários e ocupam 48% das chefias administrativas da UFSC, ocorrendo, assim, uma diferença progressiva de 6%. O diferencial relativo é de 19%, porém, agrava-se quando se constata que 50% das chefias ocupadas por mulheres são de chefe de setor, de nível intermediário. Por outro lado, verifica-se que os homens ocupam 80% dos cargos de chefias mais estratificados da UFSC.

Assim sendo, considerando-se os níveis ocupacionais clássicos: operacional, tático e estratégico, admite-se a seguinte proporcionalidade de participação masculina e feminina nos cargos de chefia da UFSC:

- a) operacional - 20% de homens e 80% de mulheres;
- b) tático - 60% de homens e 40% de mulheres;
- c) estratégico - 80% de homens e 20% de mulheres;

#### 5.4. Tempo de Serviço

O tempo de serviço modal para professoras é de 5 anos e dois meses, perfeitamente identificado com igual medida de posição das funcionárias.

TABELA 14  
TEMPO DE SERVIÇO (EM ANOS)  
- PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS -

TEMPO DE SERVIÇO	fi.p.	fi.f.
0 - 1	4	2
1 - 2	3	1
2 - 3	1	8
3 - 4	4	2
4 - 6	7	11
6 - 8	5	6
8 - 10	5	3
10 - 15	6	5
15 - 20	3	1
20 - 25	3	2
TOTAL	41	41

O tempo de serviço não é um fator de progressão funcional, isto é, não são as mais novas ou as mais antigas no cargo que ocupam funções relevantes, mas sim as intermediárias e as intermediárias-superiores, ou seja, aquelas em que o tempo de serviço permanece mediano e mediano superior. Este comportamento, provavelmente é decorrente do fato de as mais novas estarem primordialmente preocupadas em realizar carreira, aperfeiçoar-se e adquirir experiência, enquanto as mais

antigas, professoras e funcionárias, não possuem ambições em galgar postos hierárquicos superiores. Contentam-se em realizar seu trabalho visando o bem da Instituição ou se dedicam à atividade docente e à produção científica.

Algumas respostas das entrevistadas, ilustram esta afirmação:

"Não tenho ainda formação para ocupar chefias".

(T.S. - 3 anos - Aux. Op. Serv. Diversos).

"Falta de escolaridade incapacita-me a assumir funções".

(T.S. - 2 anos - Ag. Administrativo)

"Acesso a cargos? Nenhum desejo. Amizade e reconhecimento dos alunos é suficiente". (Professor Assistente IV - 18 anos T.S.).

"Não tenho mais nenhuma ambição a alcançar postos mais altos". (T. S. 14 anos - Ag. Administrativo).

"Apenas reconhecimento pelo meu trabalho, principalmente por parte dos alunos". (T-S. - 22 anos - Professor Titular).

O Teste de Gremer inflexiona bem esta medida numa relação de 262 para 167, significando que a tendência obser-

vada é de 64% no caso aqui argüido, ou seja, uma conduta diferente sô se observa em 36% de todo corpo funcional da Universidade.

### 5.5. Titulação

A titulação dos professores é maior do que a das professoras, uma vez que 35,2% dos Especialistas, 37,8% dos Mestres, 11,7% dos Livre Docentes e 19,9% dos Doutores são mulheres. Notando, também, que o elemento feminino concentra-se na categoria dos Assistentes e Adjuntos, havendo uma nítida correlação entre titulação e categoria funcional. É no Centro de Comunicação e Expressão e Ciências Humanas que se encontra entre os adjuntos e titulares o maior número de Doutorãs da UFSC. Todavia, em todas as categorias funcionais e diferentes níveis de qualificação o número de professoras é sensivelmente inferior. Assim sendo, no topo da pirâmide de prestígio do magistério da UFSC a participação feminina representa 14,2% dos titulares (quadro 4, anexo) e 19,9% dos doutores (quadro 10, anexo).

Na pós-graduação a presença da mulher torna-se ainda mais reduzida. As professoras representam 22,7% do corpo docente dos cursos de mestrado e doutorado da UFSC. Sendo que 60% das professoras de pós-graduação são dos Cursos de Ciências Sociais, Enfermagem e Literatura Brasileira, áreas

tradicionalmente femininas". As restantes se encontram distribuídas nos outros 10 cursos que a UFSC oferece, sendo que no de Administração e Engenharia de Produção elas não estão representadas.

Os dados retratam que não é a Instituição que está discriminando a mulher. A sua situação na educação formal é reflexo de uma discriminação social e de uma ideologia ampla, arraigada culturalmente. Se as mulheres não se titulam é porque o seu papel doméstico está em primeiro lugar e ela não pode simplesmente se afastar do lar para cursar um doutorado no país ou no exterior. O obstáculo está no próprio processo de socialização que cerceia a mulher e liberta o homem (observe os dados constantes no quadro 12, anexo).

No simples exame da tabela 15, verifica-se idêntica situação na amostra. Das 41 professoras entrevistadas, somente duas possuem doutorado, registrando-se maior concentração no mestrado e especialização, numa proporção de 73,2%.

TABELA 15  
PROFESSORAS - TITULAÇÃO

TITULAÇÃO	fi.p.
. Doutorado	2
. Livre Docência	2
. Mestrado	20
. Especialização	10
. Em Formação	2
. Graduação	5
TOTAL	41

### 5.6. Idade

A idade modal da mulher - professora e funcionária da Universidade Federal de Santa Catarina é de 30 a 40 anos, o que é referencial para o servidor masculino.

A idade da "mulher - professora" influencia na sua titulação, isto é, quanto mais idosa, mais titulada. Merece observação que este fato é contraditório ao tempo de serviço, uma vez que, quanto menor este tempo maior é a titulação. Conforme revelou o Teste de Significância na relação das outras variáveis que este trabalho contempla. Talvez, estes dados sejam o reflexo da atual política de admissão de professores nos diferentes departamentos de ensino da UFSC, onde o ingresso de docentes com maior titulação tem sido prioritário em benefício do aprimoramento e melhor qualidade do ensino.

TABELA 16

IDADE

- PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS -

I D A D E	fi.p.	fi.f.
20 - 24	-	7
24 - 26	-	4
26 - 30	7	8
30 - 40	17	13
40 - 50	12	9
50 - 60	3	-
60 - +	2	-
TOTAL	41	41



### 5.7. Estado Civil

São casadas as servidoras da UFSC na proporção de 66% das professoras e 39% das funcionárias. Entre as últimas, 46% são solteiras, enquanto as docentes somente o são em 26%. As separadas, desquitadas, consensuais e viúvas significam o universo, representando-o em 0,07 e 0,15 respectivamente.

São as casadas que atingem postos mais elevados na hierarquia funcional da Instituição como professoras, enquanto como funcionárias a ascensão é maior para as solteiras. Esta afirmação está significada em 83% no Teste de Gremer, inferindo uma tendência explicada contínua.

No Teste de Correlações, com as variáveis principais estas relacionaram em 0,7947 para as professoras e 0,5968 para as funcionárias.

TABELA 18  
ESTADO CIVIL  
- PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS -

ESTADO CIVIL	fi.p.	fi.f.
. Casadas	27	16
. Solteiras	11	19
. Separadas e Desquitadas	1	3
. União Consensual	2	2
. Viúvas	-	1
TOTAL	41	41

### 5.8. Filhos

Mesmo que o valor modal para as professoras, quanto ao estado civil seja "casadas", esse valor estatístico descritivo é "não têm filhos". Das 66% professoras casadas somente 37% destas têm filhos. Das funcionárias 96% têm filhos, observando-se uma percentual de 21% de funcionárias solteiras com filhos. Tanto entre as professoras como entre as funcionárias a quantidade de filhos é muito pequena, situando-se na mediana de 2 filhos. O número maior é de 5 filhos para as professoras e 9 para as funcionárias.

TABELA 19  
FILHOS  
- PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS -

NÚMERO DE FILHOS	fi.p.	fi.f.
Não têm Filhos	18	15
1	6	9
2	9	10
3	4	2
4	3	2
5	1	1
8	-	1
9	-	1
TOTAL	41	41

A correlação entre a presente variável e as principais apresentam uma relação de 0,8235 e 0,5991.

### 5.9. Escolaridade

O nível de escolaridade foi tomado em relação às funcionárias e apresentou o seguinte resultado; a proporção de funcionárias com curso superior é maior entre as solteiras, atingindo 43% destas. Enquanto entre as casadas, somente 22% concluíram seu curso universitário. Segue em ordem decrescente as que têm 2º grau completo. Reduzido é o número de funcionárias que estão cursando ou deixaram de frequentar a escola nos diferentes graus de ensino, ou seja: 1º e 2º graus e curso superior.

Por ser lógico e estrutural são as detentoras de curso superior completo que, comprovado pelo Teste de Gremer (50%) que assumem maior posição estratificada no nível hierárquico na função da UFSC.

TABELA 20  
FUNCIONÁRIAS POR NÍVEIS DE ESCOLARIDADE E  
ESTADO CIVIL

NÍVEIS DE ESCOLARIDADE	CASADAS	SOLTEIRAS	SEPARADAS DESQUITADAS	UNIÃO CONSUSUAL	VIÓVA	TOTAL fi.f.
1º Grau: até a 4ª série	3	3	1	-	-	7
incompleto	-	-	1	-	1	2
completo	-	1	1	1	-	3
2º Grau: incompleto	-	1	-	-	-	1
completo	5	6	-	-	-	11
Superior: incompleto	2	1	-	-	-	3
completo	6	7	-	1	-	14
TOTAL						41

### 5.10. Emprego

A realização pessoal é determinante no significado de "ter emprego" para as professoras, sendo testemunhado por 29% das entrevistadas. Agregam, todavia, a esta posição a necessidade de uma independência econômica e estar comprometida com a sociedade, participando na produção social. A estes elementos deve-se adicionar outros significados, como: ter condições de manutenção de vida e sobrevivência, realizar-se profissionalmente, desempenhar um trabalho remunerado fora do ambiente doméstico e possibilidade de auxiliar na renda familiar.

Na relação entre a variável "o que significa ter emprego" e a principal para as professoras, encontra-se uma rejeição bem acentuada - Teste de Jeffrê = 35%, porquanto os aspectos de ordem econômica somados, previstos nas classes: 1<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> ultrapassam a modal em 15% com uma contradição total do modelo em 18% (veja tabela 21 anexo).

A seguir, alguns depoimentos que ilustram esta questão: "O que significa ter emprego?"

*"Independência econômica e social".  
(Titular - casada)*

*"Independência é ter outra atividade que não são a doméstica". (Adjunto - casada).*

"Realização como pessoa útil à sociedade e independência pessoal, ao mesmo tempo em que seu trabalho é remunerado". (Adjunto - solteira)

"Realização de um potencial humano como alguém capaz de pensar, ser, sentir e poder passar isso a frente". (Assistente - casada)

"Significa estar comprometida com o social; é um modo de realizar minha parcela (função individual) de participação social". (Assistente - solteira)

"Realização pessoal, segurança e independência". (Auxiliar de Ensino - casada)

"Necessidade econômica para viver melhor". (Horista - casada)

Os dados demonstram que o trabalho extradomiciliar hoje, para muitas mulheres, é decorrente de postulados econômicos e que a mulher trabalhadora está encontrando no trabalho seu "locus" de realização e desejo de ocupar seu espaço.

### 5.11. Trabalho extradomiciliar: razões

A necessidade econômica como razão suficiente que

leva uma pessoa a trabalhar fora foi argüida por 68% das funcionárias e 27% das professoras. Essas últimas, 32% foram levadas ao trabalho externo por realização funcional e assume uma importância significativa: a busca de "independência" declinada por 22% das professoras e 15% das funcionárias (tabela 22, anexo).

Perguntando às entrevistadas: "*Quais as razões que levaram-na a trabalhar fora?*"; pretendeu-se discernir quais os motivos que levaram a assumir o trabalho. Seria a busca de uma realização profissional e pessoal? ou teria sido movida por contingências econômicas?

As respostas concentraram-se em cinco aspectos relevantes:

a) Busca de independência - "*vontade de ser independente e de participar do mundo dito dos homens*" (professora); "*principalmente chegar a ser dona do meu nariz*" (professora); "*para ser um pouco mais independente*" (funcionária);

b) Realização profissional - "*necessidade de compartilhar o meu conhecimento, mesmo que fosse pequeno*" (professora); "*opção de completar o teórico com o prático e realizar-me como profissional*" (professora); "*necessidade de profissionalização em decorrência da formação superior*". (funcionária);

c) Necessidade econômica - "na situação atual da classe média, por necessidade econômica, para se ter um equilíbrio de vida" (professora); "necessidade de ganhar a vida" (professora); "melhores condições materiais de vida" (professora); "para me manter economicamente e ajudar a família" (funcionária); "por razões econômicas, pois com o desquite passei a ser chefe e precisava manter a família" (funcionária); "para ajudar na educação dos filhos" (funcionária).

d) Não executar somente os afazeres domésticos - "não era possível ser apenas dona-de-casa" (professora); "deixar de ser titulada dona-de-casa, dependente e ser de 2ª categoria" (professora); "cansei dos serviços domésticos" (funcionária); "para não se acomodar em casa" (funcionária).

e) Interesses sociais diversos - "oportunidade de melhor desenvolver minhas aptidões e dedicar meu trabalho aos outros" (professora); "a necessidade de me sentir útil à sociedade" (professora).

São as professoras casadas que buscam o trabalho extradomiciliar como forma de independência, para não executar somente trabalhos domésticos e para realizar-se profissionalmente, enquanto as funcionárias casadas elegem como principal motivo a necessidade econômica. Não se trata realmente de uma opção. Ela vai trabalhar porque precisa e não

necessariamente porque quer. Porém, é possível que ela passe a gostar e tenha interesse em continuar com a atividade por ela mesma. Verifica-se, ainda que são as entrevistadas funcionárias com menor idade e as com maior número de filhos que vinculam o seu trabalho à "necessidade econômica". Por outro lado, a busca de independência e realização profissional são postulados das funcionárias com um nível de escolaridade médio. Todavia, a procura de ascensão profissional é inerente a todas indistintamente aos motivos que levaram-nas a trabalhar fora.

#### 5.12. Conciliação entre trabalho e afazeres domésticos

Das informantes funcionárias, 78% não relacionam a escolha do emprego com a possibilidade de poder conciliá-lo com os afazeres e responsabilidades domésticas. Das que julgam a razão pertinente - 22%, apontam como motivos a educação dos filhos e a necessidade de ter tempo para cuidar das obrigações domésticas. A oportunidade de emprego faz com que 63% não estejam preocupadas com o fato de conciliar ou não o seu trabalho com a vida do lar. Para essas o que importa é a garantia de ter um emprego (tabela 35, 35a e 35b, no anexo). No entanto, ressalta-se que 31% dessas funcionárias são solteiras e independem da atividade doméstica.



A relação dos teóricos esperados com a opinião manifesta pelo levantamento efetuado mostra uma significância em 0,09 na posição referida.

Depoimentos cuja escolha de emprego foi motivada pela necessidade de conciliar o trabalho com os afazeres do mésticos:

"podia cuidar da casa, dos filhos e ainda trabalhar um período".  
(Auxiliar de Serviços Diversos - solteira - 4 filhos - T.S. 23 anos)

"para ajudar a família e ainda fazer os trabalhos domésticos. Eu só sabia ser servente e nisso a educação influenciou". (Agente de Portaria - viúva - 4 filhos T.S. 18 anos)

"pesou muito a escolha do trabalho; pois tinha filhos e era importante conciliar". (Agente Administrativo - casada - 3 filhos - T.S. - 14 anos)

Respostas que refletem que a escolha do emprego não foi movida pela preocupação de "conciliar":

"qualquer serviço servia. Precisava trabalhar". (Telefonista-desquitada - 5 filhos T.S. 5 anos)

"Inicialmente a escolha foi pela oportunidade de poder estudar, depois de casada o horário escolhido era mais propício para conciliar com o doméstico". (Digitadora - casada - 1 filho. T.S. 3 anos)

"Foi a oportunidade de trabalho na UFSC e a necessidade". (Bibliotecária - União Consensual - 2 filhos - T.S. 5 anos)

### 5.13. Influência da Socialização

Das professoras entrevistadas 80% julgam que o processo de socialização que prepara a mulher para ser mãe e esposa não condicionou no tipo de profissão escolhida. Admitem esta condicionante 20% das professoras, estas com maior idade e mais tempo de serviço (tabela 23, anexo). E identificam como causa principal a escolha de uma profissão "mais adequada à condição da mulher" e a busca de uma profissão que se concilie com a vida do lar (tabela 23a, anexo), conforme expressa os depoimentos que seguem:

"quando fiz graduação, há 30 anos atrás, poucas profissões eram desempenhadas por mulheres" (Assistente - 56 anos)

"por uma tradição familiar, se

fosse para trabalhar fora seria apenas no Magistério, a única profissão adequada à função feminina". (Titular- 42 anos)

"Sim, mas não por razão familiar, mas sim condicionada pela própria sociedade que estabelece profissões adequadas à mulher". (Assistente - 35 anos)

As causas do não condicionamento do processo de socialização na profissão escolhida (tabela 23b, anexo), são bastante díspares: modal, por ter sido educada para ter uma profissão, ser independente e não apenas para o universo do místico, seguindo-se em ordem decrescente a vocação, ter sido orientada para atividades diferentes das tradicionais, educação intelectual julgada primordial, opções no estudo formal realizado e melhor oportunidade de colocação. O Teste de Gremer identifica que são as servidoras - professoras que foram educadas para ter uma profissão, serem independentes e não se vincularem apenas no universo doméstico (classe 3 da tabela 23b), e apresentam maior desejo de ascensão profissional, porém consideram que por ser mulher essa ascensão é condicionante. Servem de exemplo os depoimentos abaixo:

"Nunca houve essa preocupação em preparar para o lar. Minha mãe (viúva) educou todos para o trabau

lho e para a sociedade. Rompeu preconceitos para que os filhos estudassem". (Assistente - Mestre em Linguística)

"embora, de modo geral, há ocupações que o homem pode assumir e a mulher não, hoje, a mulher está sendo orientada para ocupar seu espaço". (Assistente - médica)

"O processo de socialização não funcionou na família, a educação intelectual era mais importante". (Assistente - engenheira)

"fui direcionada para atividades diferentes dos "papéis" considerados tradicionalmente femininos". (Assistente - farmacêutica e bioquímica)

Tendo em vista os diferentes níveis de escolaridade entre as funcionárias, essa questão foi apresentada da seguinte forma: "O fato de a mulher ser educada para ser mãe e esposa condicionou a escolha de sua profissão?" Das funcionárias entrevistadas, 73% consideram que a educação (aqui entendida num sentido amplo, parte do processo socializador) recebida não influenciou na escolha de sua profissão. Das funcionárias que admitem esse condicionamento 27%, apontam como causas: ter sido preparada para os afazeres domésticos, não aprendendo outro ofício e se tivesse oportunidade de

estudar queria escolher uma carreira profissional. Também entre as funcionárias são as de mais idade e tempo de serviço que respondem afirmativamente essa questão (tabela 36 e 36a, anexo).

Eis alguns depoimentos:

"Foi o que aprendi a fazer desde pequena - a lida da casa". (Aux. O.S. Diversos - 46 anos)

"Influenciou, pois era o que eu sabia fazer, hoje já educo minhas filhas diferente". (Ag. de Portaria - 48 anos)

"Pela educação que preparou-me para seguir uma profissão mais feminina. Se tivesse oportunidade de estudar, teria escolhido outra carreira". (Ag. Administrativo - 39 anos).

As causas do não condicionamento da educação na profissão escolhida (tabela 36b anexo), são diferentes e têm como vetor a oportunidade de emprego e estabilidade, seguindo-se o trabalho adequado para a mulher com pouca escolaridade; foi educada para ter seu trabalho fora do ambiente doméstico e ser independente.

Alguns depoimentos como posição justificadora:

"Fui educada para ter meu trabalho e minha independência, longe do ambiente doméstico". (Ag. Administrativo - 26 anos)

"Foi vendo o desenvolvimento profissional do meu irmão que desespertei para uma sociedade machista, aí quis também ser uma técnica e escolhi a minha profissão. Acho que o homem e a mulher têm direitos iguais". (Tecnologista - 27 anos).

"Foi pela oportunidade de emprego que apareceu, adaptei-me e gostei. Nada de influências ou mesmo vocação". (Técnica de Assuntos Culturais - 36 anos)

"Sempre quis trabalhar. Este emprego era adequado para a mulher com pouca escolaridade". (Ag. Administrativo - 22 anos)

#### 5.14. Carreira Profissional

As perspectivas ou ambições para progredir profissionalmente e fazer carreira são tidas para o contínuo aperfeiçoamento a um melhor desempenho profissional em termos de titulação. A procura desse aperfeiçoamento é mais intensiva nas professoras com baixa titulação, idade mediana, casadas e com filhos (tabela 24 anexo).

Assim se expressaram algumas entrevistadas:

"Quero concluir a tese de mestrado, prosseguir em pesquisas e posteriormente fazer um aperfeiçoamento". (Assistente - casada - 4 filhos)

"continuar aperfeiçoando, pesquisando, embora hoje, os filhos estão precisando mais da minha presença". (Adjunto - casada - 2 filhos)

"preciso aperfeiçoar-me, mas se para estudar tenho que sair de casa, sacrificando a vida familiar, abduco em favor da família". (Assistente - casada - 2 filhos)

"dentro do meu planejamento profissional estão incluídos mestrado e doutorado". (Assistente - casada - 3 filhos)

Já as funcionárias apresentam a mesma flexão com a preocupação de fazer carreira (tabela 38 e 38a, anexo) e ter uma ascensão funcional independente de ser mulher. Conforme o Teste de Gremer, na relação com a variável principal, situar a afirmação em 40%.

A preocupação com a carreira é perfeitamente notada nestas respostas:

"realizar cursos que abrem condições de melhoria profissional" (Ag. Administrativo - casada)

"vou estudar para melhorar sempre. Sonho muito alto!" (Datilógrafa - desquitada)

"para melhorar de "status" e ser reconhecida como técnica". (Técnica de Ass. Educacionais - casada)

"Sim, embora talvez já esteja condiçionada (conscientemente) a aspirar e assumir o que possa dar conta como mulher". (Assistente Social - casada)

Observou-se que entre as funcionárias, da categoria auxiliar de operações de serviços diversos, a preocupação com a carreira não está presente. Para estas, o importante é "arrumar serviço" "pelo ganho mesmo" e "sustento da família". Sabem também que por falta de escola não têm condições de pensar em carreira.

### 5.15. Prioridades

Há uma contradição entre as prioridades das professoras e funcionárias, porquanto as primeiras elegem sua prioridade "na UFSC como professoras"; e as funcionárias "no ambiente familiar". A segunda opção é exatamente o inverso,



isto é, no ambiente familiar para as professoras e na UFSC para as funcionárias (veja tabela 25, anexo).

Gremer aplicado apresenta um resultado de 80% naquelas que identificam sua prioridade na UFSC e desejam uma ascensão funcional e ocupação de chefias.

Verificou-se, no entanto, que tanto as professoras como as funcionárias estavam temerosas em localizar suas prioridades. Tanto é que 8 professoras (19,5% das entrevistadas) e 4 funcionárias (9,7% das entrevistadas) optaram por colocar a UFSC e a família num mesmo plano. Nestas respostas ficou clara a presença do conflito entre o mundo doméstico e o trabalho e a luta da mulher para dar conta das duas esferas. Reforçando esta afirmação destaca-se algumas respostas bastante significativas:

a) UFSC como prioridade -

*"A UFSC está em primeiro lugar, porém é fundamental o equilíbrio familiar. O trabalho não rende se não estiver bem com a família". (professora - união consensual)*

*"A UFSC e ser boa professora é prioritário, por outro lado a preocupação com filho, meio que angustia". (professora - casada)*

"A UFSC é prioritária, mas não posso esquecer que sou dona-de-casa". (funcionária - casada)

"O trabalho na UFSC é mais importante e necessário, se eu não precisasse e pudesse escolher eu ficaria em casa". (funcionária - casada)

b) A família como prioridade -

"Se tivesse que modificar a condição de trabalho em benefício do doméstico, mudaria". (professora-casada)

"A família em primeiro lugar, porém sou obrigada a trabalhar, pois sou responsável por tudo. Sou o homem e a mulher da casa, não tenho escolha". (funcionária - casada - 9 filhos)

"A família em primeiro lugar, porém não deixaria de trabalhar para ser apenas mãe e dona-de-casa". (professora - casada)

"A família é sempre prioritária, porém a UFSC é também, pois preciso sustentar a família". (funcionária - solteira)

c) A UFSC e a família são prioritárias;

"Acredito que para eu me dedicar à minha família e proporcionar-lhe um ambiente de paz e de razoável conforto, preciso ter estabilidade. E para manter este equilíbrio não pode haver choques. Portanto, no mesmo plano, estão a minha família e o meu trabalho". (professora - casada)

"Não dá para separar. A UFSC é importante, mas a casa é primordial". (funcionária - casada)

"A prioridade depende do momento onde a localiza e de acordo com a importância relativa. Porém, é difícil conciliar. Ou se é boa profissional ou se é boa mãe e do na-de-casa". (professora - casada)

"O importante é conciliar, se não passar um bom dia na UFSC, em casa também não vai dar nada certo (e vice-versa)". (funcionária-solteira)

### 5.16. Conflito e Ascensão Profissional

O conflito entre o mundo do trabalho e o mundo do

mêstico e a sua correspondente ascensão profissional são julgados pertinentes por 46% das professoras e somente 27% das funcionárias, o que determina a negativa por 54% das professoras e 73% das funcionárias (tabela 26 anexo). As condições em que esse conflito se processa na opinião das servidoras da UFSC são tidas por elementos diferenciados nas duas categorias funcionais - professoras e funcionárias, pois o que é relevante para as primeiras, deixa de ser para as segundas (Gremer 76%) senão confirma-se: professoras - "a dupla jornada de trabalho prejudica a formação profissional" e "o desempenho de papéis domésticos é da responsabilidade da mulher e não está sendo dividido com o homem; funcionárias - "para a casada com filhos é muito difícil conciliar o mundo doméstico e o trabalho". (tabela 26a anexo).

Nota-se, também, que são as que têm menor número de filhos e com pouca idade que identificam a existência de conflito e a causa de impedimento à ascensão profissional.

Verifica-se as afirmações supra citadas nos depoimentos de algumas entrevistadas:

*"Sim, e como! Se o marido ajuda, há uma cobrança muito grande desta ajuda: eu fiz o que devia ser papel teu. O desgaste é tão grande entre o privado e o público que não dá para ambicionar nada além!"*  
(professora - casada - 1 filho)

"Poderia produzir muito mais, porém existem as responsabilidades domésticas. Há uma espécie de cobrança silenciosa"... (professora - união consensual, s.f.)

"Sim, principalmente quando os filhos eram pequenos, tendo até sentimento de culpa por deixá-los". (professora - casada - 2 filhos)

"Aspecto de formação profissional é prejudicado pela família. Não posso sair para mestrado porque não posso deslocar a família". (professora - casada - 4 filhos)

"Preocupação com a casa, não deixa nem pensar em fazer um curso para melhorar o ganho". (funcionária - casada - 4 filhos)

"Precisaria estudar mais para progredir. Mas não tenho condições de estudar de dia por causa do trabalho e à noite cuidados com a filha e afazeres domésticos". (funcionária - solteira - 1 filho)

Pela negativa, isto é, as condições em que o conflito entre o doméstico e o trabalho não impedem a ascensão profissional. Neste caso observa-se outra diferencial notável (Gremer 44%) para professoras e funcionárias respectivamente: "a família respeita e apoia a atividade profissional"

para as primeiras e "sabendo conciliar o mundo doméstico e o profissional para as segundas (tabela 26b, anexo).

"No meu caso não existe. Em meu mundo doméstico recebo os maiores estímulos para o desenvolvimento do meu trabalho. Em casa julgam meu trabalho importante e me consideram boa profissional". (professora - casada - s.f.)

"Marido e filho sempre foram grandes incentivadores. Meu marido sempre super valorizou meus conhecimentos e qualidades". (professora - casada - 1 filho)

"Não, a família apoia totalmente meu trabalho. E o marido é muito companheiro e incentivador". (funcionária - casada - 2 filhos)

"Não misturo o trabalho com a vida doméstica". (funcionária - desquitada - 2 filhos)

Curiosamente algumas servidoras solteiras opinaram nesta determinante confirmando ou negando a existência do conflito entre o mundo doméstico e o privado:

"por vezes o mundo doméstico consome demasiada energia gerando conflitos". (professora - 29 anos)

"Existe. É difícil coordenar os dois mundos, a mulher acaba dando prioridade para um". (professora-30 anos)

"Os compromissos domésticos ocupam parte do dia e dispersam a atenção, na realização de estudos e pesquisas". (professora 56 anos)

"Na teoria não há razão para conflito. Mas na prática é muito difícil para conciliar tudo bem, principalmente para a casada e com filhos e ainda ser boa funcionária". (funcionária - 22 anos)

"Se a opção, é trabalhar fora, ela (a mulher) tem mais é que separar a casa do trabalho". (funcionária - 21 anos)

#### 5.17. Existe "sentimento de culpa" entre as mulheres que trabalham?

As mulheres-funcionárias, numa proporção de 78%, não se sentem culpadas em relação a seus maridos e filhos, por não dedicarem a eles todas as horas úteis do dia. Entre essas estão as solteiras que também emitiram sua opinião sobre essa questão e representam 39% dessas respostas. Talvez, em decorrência de uma nova mentalidade que vê o papel da mu-

lher extrapolar o domínio doméstico e conquistar espaço, que entre as mais jovens (independente do estado civil) essa negação do sentimento de culpa se fez mais presente e de forma incisiva. Suas respostas defendem o direito de trabalho e de iguais responsabilidades para o homem e para a mulher.

"Todas têm sua individualidade e devem ser respeitadas nas suas funções de mãe ou profissional. Nada de "culpas". (datilógrafa - 30 anos - solteira)

"O direito de trabalhar fora do lar, é tanto do homem como da mulher. Se o homem não se sente culpado, por que a mulher vai sentir-se? (Técnica de Administração - 26 anos - solteira)

"Não se justifica o sentimento de culpa quando se precisa trabalhar. Também acontece o caso da sobrecarga e nisso elas devem pensar, se estão escravizando-se duplamente: no lar e no trabalho". (digitadora - 22 anos - casada)

"Ela não tem que se sentir culpada, os dois devem assumir. Agora, o marido pode gostar de culpar a mulher, pois o machismo é grande e não reconhece o direito de trabalho da mulher e nem que o trabalho e a responsabilidade dela



são dobrados". (bibliotecária -  
União Consensual - 31 anos)

"Não existe culpa por ter que tra-  
balhar. Porém, o marido é exígen-  
te, não coopera, não reconhece o  
trabalho fora do lar, em conse-  
quência há uma sobrecarga muito  
grande em ser boa dona-de-casa e  
boa funcionária. Há uma dupla jor-  
nada. No final da semana estou  
cansada, não me divirto e 2ª fei-  
ra volta a rotina. Não me sinto  
valorizada em casa. É só reclama-  
ção... Ele não ajuda em nada. Po-  
rém, no final do mês aceita o meu  
salário como ajuda no orçamento".  
(Ag. Administrativo - casada - 28  
anos)

Nestes depoimentos identifica-se outros pontos im-  
portantes, como a premente necessidade de compreensão e apoio  
pelo trabalho por parte da família, a preocupação em concí-  
liar "lar e trabalho", e a conseqüente dupla jornada que a  
mulher realiza no seu dia-a-dia.

Por outro lado, o sentimento de culpa está mani-  
festo em 22% das funcionárias entrevistadas. Elas se sentem  
culpadas por terem que deixar os filhos, por não poderem dar  
maior assistência a sua educação, cuidar da casa como deviam.  
Por esta razão compensam com trabalho e dedicação ao voltar  
no fim do dia.

"Gostaria de dar maior atenção, ter mais tempo para meu filho. Quando chego em casa procuro compensar a ausência: eu lavo roupa, cozinho e limpo, dou banho e cuidado dele". (Auxiliar de Op. de Ser. Diversos - solteira - 22 anos)

"Existe. Por não estar sempre com eles. Tanto é que nas horas livres me dedico totalmente a minha família". (Assistente Social - casada - 35 anos)

"Quero atender tudo. Quando chego em casa não sei o que fazer primeiro, pois está tudo a minha espera". (Auxiliar de Op. de Serviços Diversos - casada - 46 anos)

"Sim, me sinto culpada. Gostaria de estar mais próxima dos filhos, mas não posso porque preciso muito do trabalho". (Auxiliar de Op. de Serviços Diversos - desquitada 30 anos)

"A mulher casada que trabalha acha que pode prejudicar a vida doméstica. A mulher tem que cuidar primeiro da família e só trabalhar se tiver condições (empregada, creches, escola) para cuidar dos filhos". (Agente de Portaria - solteira - 56 anos)

Na aplicação do "Teste do Qui-quadrado", com as variáveis principais este significou 0,04, o que permite aceitar a hipótese de identidade de opiniões (tabelas 37,37a e 37b, no anexo).

#### 5.18. Fatores Internos x Acesso Funcional e Promoção na Carreira.

A variável indagou para as funcionárias se estas poderiam mencionar alguns fatores internos ao seu trabalho que dificultam a promoção na carreira e a impossibilidade de acesso a cargos de direção e chefias, complementando as posições substantivas que a variável principal (das professoras e funcionárias) contempla. A maioria das entrevistadas optou pela não existência de fatores internos, enquanto aquelas que aceitam um fator impeditivo, identificaram este como a falta de escolaridade necessária para a promoção na carreira (funcionárias) e política interna nos departamentos (professoras). É o que demonstram os dados da tabela 28 (anexo) e o que se pode constatar nos depoimentos prestados. Por exemplo:

*"Não existe impedimento. Quando a mulher quer, ela constrói (e sabe fazer) a sua carreira". (Titular - L.D. e Doutorado - CCS)*

"1º) a própria regulamentação sobre plano de carreira;

2º) atividades burocráticas no Departamento em prejuízo de estudos e pesquisa;

3º) nosso despreparo administrativo e político;

4º) posturas radicais na UFSC impedem um debate aberto e autêntico pela ocasião das eleições".

(Assistente - Mestre - CSE-)

"Quando solicitei permissão para fazer doutorado no exterior, em reunião de departamento, foi levantada a hipótese que não valia a pena correr o risco de investir numa professora que poderia "se casar" e deixar a Instituição".

(Assistente - Mestrado - CCA -)

"Não são bastante explícitos os fatores que dificultam o acesso a alguns cargos, esses fatores se mesclam com os que predominam na sociedade em geral, especialmente o machismo". (Adjunto - Mestrado - CCH)

"Incapacidade para assumir funções, devido à falta de escolaridade e sendo mulher as possibilidades também são menores". (Agente Administrativo - funcionária)

"Existe o empecilho do Serviço Público como um todo que é mal estruturado". (funcionária - Técnica de Assuntos Educacionais)

"Tráfego de influências pessoais em vez do reconhecimento da competência". (funcionária - Técnica de Assuntos Culturais)

A relação entre a opinião das professoras e funcionárias é idêntica em 52%, segundo o Teste de Gremer. São as casadas e as que têm mais tempo de serviço na UFSC, que alegam maiores dificuldades à promoção na carreira, apontando princípios discriminatórios.

Aplicado o Teste do Qui-quadrado, este rejeitou a hipótese de uma normalidade de procedimentos entre o pensamento das professoras e das funcionárias, o que bem confirma o Teste de Gremer, supra-mencionado, em 48%.

#### 5.19. Fatores Externos x Acesso Funcional

A existência de fatores externos ao trabalho que influenciam a promoção na carreira e a impossibilidade de acesso a cargos de direção e chefia são considerados simultaneamente pela professora e funcionária em 79% (Teste de Gremer) como inexistentes e se eventualmente ocorrem ( Gremer

14%) são devidos a questões da vida familiar.

O Teste do "Qui-quadrado" significou, ao contrário do item anterior em 21%, o que determina uma correspondência analógica entre as servidoras nas duas categorias funcionais (tabela 29, anexo ).

As respostas que indicaram fatores externos ao trabalho que influenciam a promoção na carreira e a impossibilidade de acesso a cargos de direção e chefia, concentraram-se em torno de três aspectos:

- de ordem pessoal:

*"Para acesso a cargos nenhum. Talvez o fato de eu não querer abandonar minha casa para fazer doutorado em outro local, me seja impeditivo de chegar a titular. É claramente uma opção pessoal". (Assistente - casada - T.S. 11 anos)*

*"É a própria mulher que influencia se acomodando no seu trabalho e se contentando com a sua condição": (funcionária - Ag. Administrativo - casada - T. Serviço - 5 anos)*

- de ordem social:

*"A conjuntura política e social dos país". (Adjunto - casada - T.*

Serviço - 15 anos)

"Fatores existentes na sociedade em geral, especialmente o machismo". (Adjunto- casada - T.S. 17 anos)

- vida familiar:

"Sim, a família. Na medida em que um cargo de chefia (que seria muito envolvente) iria perturbar o ambiente familiar". (Assistente - casada - T.Serviço 9 anos)

"A própria dinâmica da casa, a educação dos filhos. Ao lado do trabalho profissional persistem as tarefas domésticas". (Titular- casada - T.S. 22 anos)

"Não posso me aproximar, estudar, com o cuidado da casa, filhos, marido. Quando chego em casa estou cansada e ainda tenho os trabalhos domésticos para fazer". (Auxiliar de Op. Serviços Diversos - casada - T.Serviço - 9 anos)

"A vida familiar que não dá condições para eu estudar devido à responsabilidade com a casa". (Ag. Administrativo - casada . T.S. 2 anos)

## 5.20. Atividade Profissional e Realização Pessoal

A indagação "a atividade profissional constitui fonte de realização para a mulher?", mereceu a unanimidade das professoras e 63% das funcionárias. Essa posição, contudo, tomada corporativamente atinge somente 32% das servidoras (veja tabela 30 no anexo).

Transparece nas entrevistas das professoras, principalmente, a idéia de realização profissional no sentido místico e emocional de "se dar" ou de "servir", configurando um magistério que poderia ser tipificado como "professora idealista", característico de um comportamento não profissional.

*"Meu trabalho ajuda a promover outras pessoas". (Auxiliar de Ensino - T. Serviço - 12 anos)*

*"Parte de minha vida passo junto aos estudantes a transmitir-lhes um pouco do que sei, ao mesmo tempo em que passo ajudá-los a se descobrir no mundo é uma grande realização para mim". (Assistente - T. Serviço - 21 anos)*

*"Sim, porque oportuniza-me desenvolvimento de aptidões e dedicar meu trabalho aos outros". (Assis*



tente - T.Serviço - 5 anos)

Entre as funcionárias encontra-se também a idéia de realização profissional intimamente ligada ao sentido de "ajudar", "ser útil".

"Sím. Jamais iria trabalhar só pela remuneração. Gosto do que faço. De saber que ajudo a superar dificuldades, a tocar para frente a vida". (Assistente Social - T.Serviço 12 anos)

"Sím. No meu trabalho sei que estou beneficiando estudantes e funcionários, esta responsabilidade constitui fonte de realização para mim, sei que estou sendo útil". (Farmacêutica - T.Serviço - 3 anos).

"Sím. Desde que nesta área eu realizo um trabalho que ajuda alguém me sinto feliz". (Tecnologista - T.Serviço - 5 anos)

Destaca-se entre as professoras aquelas que encontram na profissão um constante desafio, uma conquista de espaço e se acham plenamente realizadas.

"Me sinto cada vez mais satisfeita com o que faço. Sinto que es-

tou crescendo cada dia mais, com novos desafios". (Assistente - T, Serviço - 11 anos)

"Sim. Gosto do trabalho. É uma renovação continuada". (Assistente - T, Serviço - 8 anos)

"Se está constantemente em desafio, criando, pesquisando, dando uma resposta positiva para a vida". (Assistente - T, Serviço - 7 anos)

Das funcionárias entrevistadas 37%, enfaticamente, responderam "não" a essa questão. Entre essas estão, principalmente, aquelas cujo nível de escolaridade corresponde ao 1º e 2º graus e que encaram o trabalho não como fonte de realização pessoal, e sim como condição de sobrevivência. Em seus depoimentos deixaram bem claro essa postura, quando negam que encontraram no trabalho o seu "locus" de realização.

"Não. Trabalho por necessidade e econômica. A família é minha realização pessoal". (Ag. Administrativo - T, Serviço - 5 anos)

"A atividade que eu faço não me realiza em nada. Pretendo alcançar um nível melhor". (Datilógrafa T, Serviço - 5 anos)

"O que importa é o que eu ganho, o que interessa mesmo é o salário que recebo no fim do mês. Realização pessoal não conta, é o de menos". (Auxiliar de Op. e Serviços Diversos - T.Serviço 9 anos)

De modo geral as funcionárias de escolaridade superior se sentem realizadas pessoalmente em seu trabalho.

"Sinto-me plenamente realizada produzindo bastante e com qualidade". (Ag.Administrativo- T. Serviço - 9 anos)

Já as de escolaridade superior que negam a atividade profissional como fonte de realização pessoal, indicam como causa principal a estrutura de cargos do Dasp e a discriminação na política administrativa da UFSC.

"Hoje, não me sinto realizada. Está faltando na UFSC uma maior valorização do técnico, de acordo com sua formação profissional". (Técnica de Assuntos Educacionais - T.Serviço 5 anos)

"Pretendo buscar essa realização em outra área. Pois, de acordo com o Dasp minha carreira parou por aqui". (Técnico de Adminis -

*tração - T. Serviço - 7 anos*

### 5.21. Fatores de Satisfação no Trabalho

Por sua especificidade existe diferenças marcantes entre os fatores que causam maiores satisfações das professoras e funcionárias em seu trabalho. As primeiras elegem como vetor, a atividade docente, enquanto as segundas apontam a convivência e relacionamento com alunos, professores, funcionários e o bom ambiente de trabalho (tabela 31, anexo).

O Teste de Significância compacta em 0,09 a opinião das funcionárias, portanto passível de aceitação enquanto esta significação sobe para 0,52 para as professoras, levando a rejeição, mesmo porque são pulverizadas as diversas opiniões. Todavia, encontra-se alguma identidade quando se trata da produção acadêmica e do reconhecimento e valorização do trabalho.

No rigor estatístico aceita-se a hipótese quanto à opinião, como grupo das funcionárias e rejeita-se o das professoras.

Através dos depoimentos das professoras pode-se constatar uma relação entre a satisfação encontrada na atividade docente e a própria realização pessoal na "missão sublime de ensinar".

*"O convívio com alunos, o cons-*

tante ambiente de estudo e debates que são proporcionados, os trabalhos de extensão e pesquisa que permitem uma reflexão, ação da própria prática profissional".  
(Assistente - Serviço Social - T. Serviço . 13 anos)

"Resultado positivo da docência, quando a turma é boa e resposta ao trabalho de pesquisa realizado com sucesso". (Assistente - Ciências Sociais - T. Serviço - 7 anos )

"É sentir o aluno em sintonia com o universo a ser estudado. Intelectualmente aberto para acompanhar a aprendizagem. (Assistente Química - T. Serviço . 8 anos)

Nos depoimentos das funcionárias pode-se observar como é significativo o bom relacionamento no trabalho e realmente constitui fonte de satisfação:

"Bom relacionamento, contato com o público e reconhecimento pelo trabalho que faço". (Agente de Portaria. - T. Serviço 18 anos)

"Ambiente de trabalho, tratamento com os colegas, liberdade e

compreensão da parte das che-  
fiás". [Agente Administrativo ,  
T.Serviço . 8 anos]

O elo entre o trabalho em si e a satisfação pelo que se faz ou produz, está refletido em 12% das funcionárias entrevistadas.

"a satisfação está no fato de vo-  
cê criar um projeto, vê-lo cres-  
cer e se realizar concretamente!"  
[Técnica de Assuntos Culturais .  
T.Serviço - 14 anos]

#### 5.22. Tipos Específicos de Insatisfação

Os tipos específicos de insatisfação gerados no trabalho, ocorrem dentro de uma tendência de normalidade entre a opinião das professoras e funcionárias, sendo mais acentuadas nas últimas.

Enquanto as professoras (Teste do Qui-quadrado ) dão como elementos principais regressivos as seguintes posições: insuficiência de recursos financeiros e materiais para ensino e pesquisa, falta de espaço físico adequado, defasagem salarial, excesso de burocracia nas decisões, frieza no relacionamento entre colegas e desinteresse dos alunos (tabela 32, anexo). As funcionárias dão maior ênfase aos salários

insuficientes, à falta de posicionamento das pessoas com quem se trabalha, ao não reconhecimento e valorização do trabalho, à sobrecarga de trabalho e horário (tabela 40, anexo). Sendo que 9,8% das professoras e 26,8% das funcionárias não apontam nenhum tipo específico de insatisfação em seu trabalho na UFSC.

Sobre essa questão assim se expressaram algumas professoras e funcionárias, refletindo o pensamento do grupo:

a) professoras -

"Toda falta de condições- espaço físico e equipamentos adequados- para o bom desempenho do ensino e realização de pesquisas".

(Assistente - T-Serviço 8 anos)

"Falta de ambiente de estudo, estrutura adequada para atendimento de aluno, falta de objetividade e falta de noção de hierarquia na própria estrutura prejudicando as decisões". (Titular .T.Serviço 4 anos na UFSC)

"A maior insatisfação é a frieza, a falta de integração entre as pessoas, prevalecendo o isolamento, o individualismo, a indiferença e a superficialidade". (Auxíliã de Ensino - T.Serviço - 3 anos)

"A apatia dos alunos, o pouco estímulo à qualidade por parte da UFSC como um todo, assiste-se a um excesso de cobrança quantitativa e não qualitativa, tudo isso é fonte de insatisfação".  
(Assistente - T. Serviço 7 anos)

b) funcionárias -

"Muita morosidade no processo de trabalho, impede a realização de projetos e até melhorias nas condições de trabalho". (Técnica de Assuntos Culturais - T. Serviço - 7 anos).

"A falta de posicionamento de pessoas com que se trabalha, atrapalha, prejudicando ou mesmo desestimulando (direta ou indiretamente a realização de atividades e projetos". (Técnica de Assuntos Educacionais - T. Serviço - 14 anos)

"O não reconhecimento pelo trabalho que se faz, a sobrecarga de tarefas, o salário insuficiente e o horário que para a dona-de-casa é fogo". (Ag. Administrativo - T. Serviço - 5 anos)



### 5.23. Modificações no âmbito do trabalho

A melhoria na área do ensino seguida das condições de infra-estrutura na UFSC e uma maior integração entre o corpo docente são as modificações apontadas pela maioria das professoras para gerar maior satisfação no trabalho, enquanto para as funcionárias a melhoria salarial é preponderante. Há uma completa distonia entre a opinião dos dois grupos em decorrência de interesses diversos e atinentes a sua própria categoria funcional.

O teste que mais evidenciou a categoria das professoras foi o da Significância, apresentando uma curva assimétrica à direita, em 3 pontos, enquanto as funcionárias apresentam uma total simetria. Mesmo com essa diferença aceita-se a hipótese de uniformidade nas duas categorias no nível de significância de 0,05 (tabelas 33 e 41, anexo).

### 5.24. Preconceitos

São de 59,8% das servidoras, a opinião de que não persiste nenhum preconceito ligado ao sexo na UFSC, no exercício da profissão. Todavia, as duas amostras apresentam uma tendência uniforme em relacionar o problema, mas no confronto entre as variáveis principais nota-se que há uma contradição, pois o teste de Jefreê, contradiz em 16 pontos es-

tas duas posições. Ora, esses 16 pontos correspondem a 39% em ambos os casos. O que leva a posicionar que as outras classes da variável objeto (tabela 34 e 42, anexo) são bastante expressivas e merecem cuidados especiais de interpretação.

Os inúmeros depoimentos prestados pelas entrevistadas (abaixo transcritos os mais significativos) identificam preconceitos sexuais no exercício da profissão de magistério e no trabalho da funcionária na UFSC. Esses posicionamentos servem de reforço para o que esse estudo vem delineando em todo seu desenvolvimento e que são pontos considerados fundamentais, como:

a - Os preconceitos ligados ao sexo, atuam sobre a participação da mulher no mundo do trabalho e se revelam em atitudes estereotipadas em relação ao desempenho de papéis ou de forma velada, sutil, mas intensa;

*"... No começo, quando fiz concurso na UFSC, em março de 1975, o chefe me disse: Você e Fulano tiveram o mesmo número de pontos no concurso. Fulano começa a dar aula hoje (ele é chefe de família, você tem que entender). Você começa em agosto, o seu trabalho". (Assistente - T. Serviço 9 anos - casada)*

"A condescendência com a mulher gestante, a fraqueza na cobrança da mulher que apresenta problemas domésticos, a resistência à carreira profissional da mulher e a presença do machismo em qualquer discussão são preconceitos e atitudes que marginalizam a mulher". (Assistente - T. Serviço 7 anos - casada)

"O aluno entra em aula preconcebido contra a professora mulher. É necessário mostrar capacidade para adquirir confiança. Já com relação ao homem, confia de cara e passa a não confiar se não for capaz. Entre os colegas (não é geral) dá para se perceber a presença de preconceitos. Na discussão de um conteúdo fica em dúvida em reconhecer que a mulher tem razão. Na verdade o homem não tem a humildade de reconhecer a competência da mulher"- (Assistente - casada - T. Serviço 8 anos)

"Nas aulas práticas em maternidade onde as pacientes são 100% mulheres, os alunos do sexo masculino parecem ficar inibidos com determinadas situações. O mesmo parece ocorrer com a equipe de saúde e pacientes".

(Assistente - casada - T. Serviço  
7 anos)

"Já aconteceu pelo fato de ser casada ser discriminada. Para de terminados setores a mulher solteira é preferida e o homem é mais valorizado". (Ag. Administrativo - T. Serviço 7 anos - casada)

"Em termos de UFSC, sim. De modo geral nas escolhas, se privilegia o homem". (Técnica de Assuntos Culturais - T. Serviço - 7 anos solteira)

"Pessoalmente, não. Mas vejo que em casos idênticos a prioridade é para o homem no positivo e para a mulher no negativo". (Técnico de Assuntos Educacionais - T. Serviço - 14 anos - solteira)

b. Os empregos ainda oferecidos à mulher são os "tradicionalmente femininos", relacionados com o mundo doméstico e mantêm a discriminação;

"Desde a faculdade aconselharam-me sempre a pegar uma especialidade "mais feminina". É preconceituosa a atitude de não reconhecer

mento da capacidade da médica pelos outros médicos. O pior é a própria mulher paciente que discrimina a mulher médica". (Assistente - T. Serviço - 7 anos)

"A Enfermagem é uma profissão preconceituosa socialmente. Sofre de deficiência de "status" que pode ser decorrente da característica de uma profissão fortemente feminina ou pela profissão em si (imagem social)". (Visitante - T. Serviço 4 anos - UFSC)

"Desvalorização da mulher profissional na sociedade atinge a Enfermagem que é tradicionalmente feminina. Tem-se que mudar o conceito de mulher profissional pela própria sociedade para acabar com a discriminação". (Auxiliar de Ensino - T. Serviço - 3 anos)

"Na Educação Física existe modalidades específicas de homem. Como a mulher é tida como um ser frágil e fraco, há uma barreira na própria profissão, considerada não adequada à mulher. Inclusive muitos acham que devido aos exercícios, treinamentos, as profissionais perdem aquela imagem feminina e são mais masculinizadas". Essa é uma visão preconceituosa". (Assistente - T. Serviço 10 anos)

"Na Engenharia não existe discriminação frontal. O preconceito é sutil. Existe o machismo presente". (Auxiliar de Ensino - T. Serviço - 2 anos)

"A profissão de Bibliotecária em si é preconceituosa por ser feminina. Hoje está sendo mais valorizada socialmente como fonte de informação". (Bibliotecária - T. Serviço - 5 anos)

"Por ser trabalho mais de mulher a profissão não é valorizada nem socialmente e nem economicamente". (Datilógrafa - T. Serviço - 4 anos)

c. A própria mulher em decorrência do processo de socialização, incorpora os estereótipos fortalecendo a discriminação, limitando seu crescimento profissional.

"O salário é pouco, mas para mulher dá, é suficiente". (Assistente)

"A própria mulher se discrimina, fruto de formação ou não, mas acontece". (Auxiliar de Ensino)

"... o cargo de direção envolve uma atividade que pede um homem no comando, não é para mulher".  
(funcionária)

"As próprias colegas mulheres acreditam mais ou em primeiro lugar na capacidade dos homens que na das mulheres". (Assistente)

"O condicionamento está na própria mulher. Parte da culpa é da mulher que não assume". (funcionária)

"Funcionam mais e de forma sutil os valores internos incorporados pela mulher que se manifesta em diversos momentos". (Assistente)

"Talvez eu já esteja condicionada a aspirar e assumir o que possa dar conta como mulher". (funcionária)

À análise dos dados do estudo empírico realizado entre "mulheres funcionárias e professoras" na UFSC, revela uma contradição entre o real e o aparente ou o que está por trás do manifesto. Visto que manifestadamente as mulheres, no exercício de suas atividades na UFSC, não se sentem discriminadas e nem vítimas de preconceitos. Todavia, em seus depoimentos pode-se perceber, de forma latente, que a

discriminação contra a mulher ali se reproduz, que a criação dos estereótipos sexuais e de preconceitos se faz presente, impondo obstáculos à ascensão profissional e à sua realização. A aplicação sistemática da função latente (Merton, 1970) na pesquisa, representa um incremento maior de conhecimento do que os concernentes às atitudes manifestas das entrevistadas. Desta maneira, a descoberta de fatores latentes por trás do manifesto, permite compreender mais claramente o papel desempenhado e assumido pela mulher na sociedade.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres, de modo geral, pouco sabem a respeito de sua realidade e poucas têm percebido a sua condição de discriminada. Para algumas, a noção de trabalho discriminado está ligada ao fardo das operárias, bôias-frias e domésticas. Todavia, a constatação da discriminação da mulher é tão visível entre as subprivilegiadas socialmente como entre as profissionais de alto nível. Na Universidade Federal de Santa Catarina, ao se investigar o trabalho da "mulher-professora e funcionária", pôde-se perceber que a discriminação contra a mulher ali se reproduz. É o que revela o levantamento empírico realizado na UFSC, onde a partir de uma amostra significativa ao nível de 0,05, das "mulheres-professoras e funcionárias", tenta-se verificar o quanto os estereótipos sexuais e a ideologia da discriminação interferem na condição feminina, impondo barreiras à ascensão profissional da mulher e a sua realização. Por outro lado, o estudo permite que se faça uma comparação entre a posição da "mulher-professora" e da "mulher-funcionária", possibilitando destacar pontos de convergência ou de divergência entre as duas categorias de servidoras públicas. Ressalte-se, ainda, que o levantamento empírico confirma posturas teóricas examinadas na primeira parte deste trabalho. Como resultante, chega-se às considerações que se-

rão apresentadas em dois momentos distintos, mas não excludentes mutuamente; um estrutural, outro de cunho ideológico,

### 1. Considerações Estruturais:

Percebe-se a discriminação em vários níveis:

. Lotação - as mulheres estão lotadas em maior número nos Centros que congregam as atividades consideradas femininas: Educação, Ciências Humanas e Comunicação e Expressão. Caracterizando o que Bruschini (1979) considera como "sexualização das ocupações" - por ela definida, quando numa área ocorre uma maior concentração de pessoas do mesmo sexo e há uma expectativa social que deva ser assim. Salienta-se, no entanto, que o predomínio absoluto das mulheres só ocorre em um único Centro: o da Educação. Essa desigualdade se agrava porque os Centros "mais femininos" são menos prestigiados em termos de espaço físico, verbas, equipamento e participação na liderança política dentro da UFSC.

. Cargos - Na pirâmide de cargos, a participação feminina na UFSC se afunila, à medida em que há uma menor proporção de mulheres nos cargos mais altos em relação aos mais baixos. Isto fica mais evidente quando se vê que mesmo naqueles Centros que agregam um maior número de mulheres, elas estão em minoria nas categorias de titular (Educação) e de adjunto e ti

tular (Ciências Humanas), Com referência às funcionárias o mesmo fenômeno se repete, ocupando cargos considerados socialmente como adequados a sua condição de mulher.

. Titulação - Quanto à titulação, a desigualdade é bastante acentuada, verificando-se uma nítida correlação entre titulação e categoria funcional. O que demonstra também a pesquisa realizada por Barroso (1982) sobre o acesso da mulher ao ensino superior brasileiro. Particularmente, nos Cursos de Pós-Graduação, a presença da mulher é sensivelmente mais reduzida e está concentrada também nas áreas "tradicionalmente femininas".

Uma questão aqui se impõe: Qual será a causa da não titulação da mulher em maior proporção?

Será que não reside no próprio processo de socialização, na internalização de padrões de comportamento e valores próprios da sociedade, que a faz ponderar entre "titulação" e "responsabilidades domésticas"?

Sem dúvida, titulação é um aspecto estrutural que merece maior atenção e estudo.

. Escolaridade - Neste nível a desigualdade se registra entre as funcionárias casadas e as solteiras. As casadas apresentam menor escolaridade e as solteiras o nível superior. São as solteiras que também assumem funções que exigem maior qualificação no nível hierárquico. Essa desigual participação da mulher casada no trabalho também foi observada em

outras realidades por outros pesquisadores, conforme está citado no capítulo 3,

. Função - A mulher na UFSC não está ocupando espaço, de acordo com a sua representatividade numérica nas funções de confiança. Basta observar o predomínio do elemento masculino em todas as chefias docentes e administrativas. Sendo que a participação feminina é mais significativa nos níveis intermediários e nos mais baixos. Na realidade, poucas são as mulheres que têm se destacado em funções de relevância na UFSC.

Diante destes fatos estruturais, pergunta-se: até que ponto a mulher tem consciência de sua posição desigual?

Tentou-se responder esta questão, analisando a visão que a mulher tem do seu trabalho.

## 2. Visão da mulher do seu próprio trabalho.

Um dos enfoques deste levantamento revela a postura da "mulher funcionária e professora" em relação ao seu trabalho, observando que em alguns momentos há convergência de idéias entre os dois grupos de entrevistadas. No entanto, na maioria das vezes, observa-se um corte entre a visão de trabalho das funcionárias e das professoras, sua realidade de vida é extremamente distinta.

. Ao afirmarem que foram educadas para ter uma profissão e serem independentes, tanto as professoras como as funcionárias negaram a influência do processo de socialização na escolha da sua profissão.

Neste ponto, pairou uma grande dúvida; Será que as mulheres, preocupadas em ocupar seu espaço, fora dos limites domésticos, não estão percebendo que suas aspirações femininas foram canalizadas para ocupações análogas em conteúdo aos papéis domésticos que lhes têm sido "tradicionalmente" reservados? Produzindo-se, assim, uma adequação entre a sua escolha profissional e o que a sociedade entende por profissões femininas.

. O significado de "ter emprego", bem como questões referentes às razões que levaram-nas ao trabalho extradomiciliar, espelha claramente uma divergência de visão entre as professoras e funcionárias. Enquanto para as professoras, a primeira preocupação ao trabalhar é a busca de sua realização profissional, para as funcionárias não acontece realmente uma opção. Ela trabalha por uma questão de sobrevivência, de necessidade econômica. Ressalte-se que o comportamento das funcionárias de nível superior, neste aspecto, é semelhante ao das professoras. Situação idêntica foi verificada por Blay (1978) em pesquisa realizada com trabalhadoras da indústria paulista.

. As funcionárias em sua grande maioria, também não

revelaram nenhuma preocupação em escolher o emprego que permitisse conciliar afazeres domésticos com trabalho extradomiciliar. Para elas a garantia do "ganho" é fundamental, é uma necessidade econômica. Esta posição está fortemente accentuada entre as funcionárias que ocupam cargos inferiores na estrutura funcional.

. A visão do que possa ser prioritário em suas vidas, revela uma divergência entre as mulheres entrevistadas. Para as professoras a prioridade está na UFSC, e para as funcionárias no ambiente familiar. Foi expressivo, no entanto, o número das que colocaram a UFSC e a família num mesmo plano. Acredita-se que essa divergência de alocação de prioridades possa encontrar explicação no fato das professoras poderem contar mais facilmente com uma infra-estrutura de apoio (babás, creches, empregadas domésticas). O que não acontece com a maioria das funcionárias que assumiram o trabalho extradomiciliar, premidas pela necessidade econômica.

. A oscilação entre o desempenho dos papéis de "do-na-de-casa" e "profissional", está evidente em muitos depoimentos, porém tanto as professoras como as funcionárias numa proporção considerável, negam a existência de conflito entre as esferas privada e pública. A presença do conflito, todavia, foi observada entre as entrevistadas casadas e com filhos pequenos. Se simultaneamente assumirem as funções domésticas e ocupacionais sentem que isso representa uma so -

brecarga, dificultando a ascensão profissional. Por outro lado, quando se dedicam sô às tarefas profissionais percebem que não estão desempenhando o papel atribuído tradicionalmente a elas. Ainda, segundo o resultado da pesquisa, se observa a existência também do "sentimento de culpa" entre as funcionárias entrevistadas (22%) por trabalharem fora do lar.

Parece que se torna importante questionar se esta ambigüidade de papéis, convenientemente alimentada pela sociedade de mercado, não impede que a mulher encontre sua identidade no domínio privado e no domínio público.

. A mulher na UFSC, está preocupada com a realização de sua carreira, embora não identifique fatores externos e internos expressivos que impeçam a promoção e a impossibilidade de acesso a cargos de direção e chefias. Somente a falta de escolaridade (funcionárias) e a política interna dos Departamentos (professoras) foram motivos de impedimento para algumas. Ressalte-se, no entanto, que entre as funcionárias de posição mais baixa esta preocupação com a carreira não está presente, refletindo o "cortê" entre as duas realidades: a da professora e a da funcionária.

. A satisfação no trabalho, para as funcionárias está relacionada a uma valorização subjetiva, isto é, ela tem muito mais a ver com aspectos periféricos do trabalho. Visto que as funcionárias apresentam maior grau de satisfação no ambiente de tra



balho do que nas tarefas que executam, Já entre as professoras a satisfação no trabalho é encontrada na atividade docente e na produção científica.

. As mulheres no exercício de suas atividades na UFSC se sentem vítimas de preconceitos pelo fato de "serem mulheres". Entretanto, os resultados mostram uma contradição e chamam atenção pela presença e ação dos estereótipos sexuais e de preconceitos. Estes se revelam através de atitudes estereotipadas, aparentemente manifestas; profissões preconceituosas socialmente por serem fortemente femininas e pela mulher que ao internalizar os valores e padrões de comportamento socialmente impostos, torna-se vítima e ao mesmo tempo cúmplice da sua própria discriminação.

. A atividade profissional constitui sobejamente fonte de realização pessoal para as professoras mas não é para as funcionárias em igual intensidade. As posições são divergentes quanto a essa questão. Para as professoras a idéia de realização profissional assume um sentido místico de "servir ao outro". De maneira que no desempenho do seu papel na atividade extradomiciliar, ela extravasa seus componentes afetivos característicos da socialização feminina. Idênticos valores subjetivos, referentes à realização no trabalho, foram observados por Neuse (1978) nos Estados Unidos, em pesquisa realizada com funcionárias públicas estaduais.

Na UFSC, para as funcionárias de nível médio e

primário, o trabalho não é fonte de realização pessoal e sim de condição de sobrevivência.

. O fato de 100% das professoras e 63,4% das funcionárias identificarem o trabalho como fonte de realização pessoal, vem confirmar a tese: "o trabalho extradomiciliar é "locus" de realização para a mulher. O privilegiamento do trabalho por solicitação da sociedade moderna e o efeito dos estereótipos sexuais e da força da "mística feminina" fazem com que a realização pessoal seja reduzida a nível de realização profissional. Assim, pelo simples fato de ocupar um espaço, de conquistar um lugar no mercado, a mulher já se sente realizada e não percebe que continua discriminada.

. Será que a realização pessoal se esgota a nível de realização profissional? A mulher, de fato, busca uma realização profissional, mas essa não pode ser igualada a nível de realização pessoal. Sem dúvida, essa é uma questão mais ampla e ultrapassa a simples conquista de igualdade de espaço no campo profissional atingindo toda estrutura da sociedade. Somente a partir de mudanças profundas e de reorientação do próprio processo de socialização é que se assistirá alterações essenciais no desempenho de papéis femininos e dos papéis masculinos. Em decorrência dessas mudanças estruturais tanto a mulher, quanto o homem, finalmente, considerarão a realidade profissional como uma dimensão da realização pessoal. Finalmente, poderão traçar seu projeto de vida, independente da ideologia da sociedade atual.

. Ao se propor examinar a participação da mulher na atividade econômica, e a influência dos estereótipos sexuais e da discriminação sobre o trabalho feminino, afetando sua realização profissional e pessoal, espera-se ter contribuído para um maior conhecimento da situação da mulher e para o estímulo do estudo e do debate sobre a questão. A nível pessoal constituir-se-á no ponto de partida para outros trabalhos que se pretende desenvolver.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

1. ALMEIDA, M.S.K. Entre nós mulheres, elas as patroas e elas as empregadas. In: Colcha de retalhos; estudo sobre a família no Brasil. São Paulo, Brasiliense, 1982.
2. ALVES, B. & PITANGUY, J. O que é feminismo. 2 ed., São Paulo, Brasiliense, 1982. (Coleção Primeiros Passos, 44).
3. ARE WORKING women really mor satisfied? Journal of Marriage and the Family, s.L.p., 1978. xerox.
4. BARROSO, C. Mulher, Sociedade e Estado no Brasil. São Paulo, UNICEF/Brasiliense, 1982.
5. \_\_\_\_\_. A situação da mulher trabalhadora no Brasil. CPI da mulher - 1977. Brasília, Senado Federal, 1978.
6. BEAUVOIR, S. de. O segundo sexo. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1980.
7. BELOTTI, E.G. Educar para a submissão. 3 ed., Petrópolis, Vozes, 1981.
8. BERGER, L. & BERGER, B. Socialização: como ser um membro da sociedade. In: FORACCHI, M. & MARTINS, J., org. Sociologia e sociedade. Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos, 1978.

9. BERLINCK, M.T. Sossega Leão: algumas considerações sobre o samba como forma de cultura popular. Contexto, São Paulo, (1):101-14, 1976.
10. BIAZZO, M. & AZEVEDO, J. Livros, leis e o lugar social da mulher. O São Paulo, São Paulo, 28 (1462):19-25, obr, 1984.
11. Blay, E.A. Trabalho domesticado; a mulher na indústria paulista. São Paulo, Ática, 1978.
12. \_\_\_\_\_. Trabalho industrial & trabalho doméstico. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, (15):8-20, dez, 1975.
13. BRASIL. Decreto Presidencial nº 89.460 de 20 de março de 1984. Diário oficial da União, Brasília, 21 mar. 1984, seção I, pt. I, p. 4018-23. Promulga a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher de 1979.
14. \_\_\_\_\_. Leis, decretos, etc. Legislação do plano de classificação de cargos. Brasília, FUNCEP/DIN, 1983.
15. \_\_\_\_\_. A mulher no Serviço Público. Rio de Janeiro, Imprensa Nacional, 1957.

16. BRASIL. Serviços auxiliares; classificação e retribuição de cargos. Brasília, DASP, 1973. mimeografado.
17. BRUSCHINI, M.C. Sexualização das ocupações. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, (28):5-20, mar., 1979.
18. \_\_\_\_\_ & ROSEMBERG, F., org. Trabalhadora do Brasil. São Paulo, Brasiliense, 1982.
19. CAMPOS, M.M. As creches no Brasil. CPI da Mulher -1977. Brasília, Senado Federal, 1978.
20. CARVALHO, M.A.B. CPI da Mulher - 1977; depoimento. Brasília, Senado Federal, 1978.
21. CHANG, L. & DUCCI, M.A. Formación profesional para la mujer. Montevideo, CINTERFORT/OIT, 1976. (Estudios Y monografia, 20).
22. CHINIGO, M. Pio XII e os problemas do mundo moderno. São Paulo, Melhoramentos, 1959.
23. COELHO, R. CPI da Mulher - 1977; depoimento. Brasília, Senado Federal, 1978.
24. DOWLING, C. Complexo de Cinderela. 12 ed., São Paulo, Melhoramentos, 1984.

25. ELIOU, M. Igualdade para mulheres na educação. Correio da Unesco, Rio de Janeiro, 11(10):22-5, out. 1983.
26. ENGELS, F. A origem da família, da propriedade privada e do Estado. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1980.
27. FERREIRA, A. B. de H. Novo dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1975.
28. FERREIRA, E.M. A figuração da (des)igualdade; algumas idéias sobre o espaço público de poder da mulher desde a sua condição privada. Florianópolis, UFSC, 1983.  
/Tese de Mestrado em Ciências Humanas - Direito do Estado/
29. FRANCHETO, B. coord. et alii. Perspectivas antropológicas da mulher. Rio de Janeiro, Zahar, 1981. v. 1 e 2.
30. \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . Rio de Janeiro, Zahar, 1983. v. 3.
31. FREYRE, G. Casa grande & senzala; formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 22 ed., Rio de Janeiro, José Olympio, 1983.



32. FUNDAÇÃO IBGE. Censo demográfico - Brasil: mão-de-obra.  
Rio de Janeiro, IBGE, 1983.
33. \_\_\_\_\_. Pesquisa nacional por amostra de domicí-  
lio (PNAD). Brasil, Rio de Janeiro, IBGE, 1973.
34. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Rio de Janeiro, IBGE, 1983.
35. \_\_\_\_\_. VIII Recenseamento geral do Brasil - 1970.  
Rio de Janeiro, IBGE, 1973. v. 1.
36. GALBRAITH, J.K. A economia & o objetivo público. São  
Paulo, Martins, 1975.
37. GENESIS. Bíblia Sagrada. 34 ed., São Paulo, Ave-Maria,  
1982.
38. GLENN, E. As ciências humanas e a situação da mulher.  
Cadernos de Pesquisa, São Paulo, (24):15-21, mar./maio,  
1978.
39. GODELIER, M. As relações homem-mulher: o problema da do-  
minação masculina. Encontros com a Civilização Brasi-  
leira, Rio de Janeiro, (26):9-29, 1980.



40. GONZAGA, L. Cartas dos direitos da família. São Paulo, Loyola, 1984.
41. GRILLO, P. A lei não protege mais a virgindade. O Estado, Florianópolis, 25 maio, 1984. p. 46
42. JOÃO PAULO II. Laborem exercens. São Paulo, Paulinas, 1971.
43. JOÃO XXIII. Encíclica Pacem in Terris. Petrópolis, Vozes, 1963.
44. LAKATOS, E.M. Sociologia geral. São Paulo, Atlas, 1977.
45. LEACOCK, E. et alii. Women's status in egalitarian society: implications for social evolution. Current Anthropology, Chicago, 19 (2):247-75, 1978.
46. LEÃO XIII. Rerum Novarum. 13.ed., Petrópolis, Vozes, 1983.
47. LEWIN, H. Educação e força de trabalho feminina no Brasil. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, (32):45-59, fev. 1980.
48. LIBÂNIO, B.J.Pe. A evangelização no presente e no futu-

ro. In: CONFERÊNCIA GERAL DO EPISCOPADO LATINO-AMERICANO, 3, Puebla, 1979. 10 ed., São Paulo, Loyola, 1982.

49. LINSINGEN, D.V.S. von. Rainha do lar ou reprodutora ideológica. Florianópolis, UFSC, 1983. /Tese de Mestrado em Ciências Sociais-Antropologia/.

50. MADEIRA, F. & SINGER, P. Estrutura do emprego e trabalho feminino no Brasil: - 1920-1970. Cadernos CEBRAP, São Paulo, (13):1-62, 1973.

51. MEAD, M. Macho e fêmea. 2.ed., Petrópolis, Vozes, 1973.

52. Sexo e temperamento em três sociedades primitivas. São Paulo, Perspectiva, 1969.

53. MEILLASSOUX, C. Pesquisa de um nível de determinação na sociedade cinegética. In: ASSIS, E.C., org. Antropologia econômica. São Paulo, Ciências Humanas, 1978.

54. MELLO, G.N. de. A mulher e o sistema de educação formal. CPI da mulher - 1977. Brasília, Senado Federal, 1978.


55. MERTON, R.K. Sociologia; teoria e estrutura. São Paulo,

Mestre Jou, 1970.

56. MILL, J.S. & MYLL, H.T. La igualdad de los sexos. Madrid, Guadarrama, 1973.
57. MIRANDA, G.V. de. A educação da mulher brasileira e sua participação nas atividades econômicas, em 1970. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, (15):21-36, dez. 1975.
58. MORAES, E.R. A musa popular brasileira. In: BARROSO, C. & COSTA, A., org. Mulher, mulheres. São Paulo, Cortez/Fundação Carlos Chagas, 1983.
59. MORAES, M.Q. Família e feminismo. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, (37):44-51, maio, 1981.
60. MORAIS, V.A. A emancipação da mulher. s.L.p, CITAL, 1968.
61. MOTA, C.N. da. Por uma antropologia da mulher. Encontros com a Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, (26):31-48, 1980.
62. NEUSE, S.M. Professionalism and authority: women in public service. Public Administration Review, Washington, 38(5):436-42, sep/oct. 1978.

63. NEVES, A. Trabalhar fora ou fazer carreira; um problema da mulher. Cadernos de Debate, São Paulo (6):26-4, 1980.
64. OAKLEY, A. Woman's Work. New York, Pantheon Books, 1974.
65. ORTNER, S. Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura? In: ROSALDO, M.Z. & LAMPHERE, L., org. A mulher, a cultura e a sociedade. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1979.
66. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Igualdade; Contribucion de la OIT al decenio de las naciones unidas para la mujer. Genebra, OIT, 1975.
67. PADILHA, S. In: BRUSCHINI, M.C. & ROSEMBERG, F., org. Trabalhadoras do Brasil. São Paulo, Brasiliense, 1982.
68. PAIVA, P. de T.A. A mulher no mercado de trabalho urbano. ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 2. s.L.P., ABEP, 1980.
69. PERSPECTIVES on women and work. In: Work in América. s.L.p., MIT, 1973. /Report of special task force to the Secretary of H.E.W./.

70. PIO XI. Encíclica Casti Connubii. Petrópolis, Vozes, 1956.
71. \_\_\_\_\_. Quadragesimo Anno. Petrópolis, Vozes, 1983.
72. POGGIO, S.Z. A mulher na força de trabalho. Revista Brasileira de Estatística, Rio de Janeiro, 41(163):379-434, 1980.
73. REALE, M. O sentido inovador do código civil. Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, 13 nov. 1983.
74. REID, E. Los derechos de la mujer en punto muerto; necesidad de um cambio radical. Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, 91 (6):321, 1976.
75. REZENDE, Z.P. CPI da Mulher - 1977; depoimento. Brasília, Senado Federal, 1978.
76. ROSALDO, M.Z. & LAMPHERE, L., org. A mulher, a cultura e a sociedade. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1979.
77. ROSEMBERG, F. CPI da Mulher - 1977; depoimento. Brasília, Senado Federal, 1978.
78. ROUSSEAU, J.J. Emílio ou da educação. São Paulo, Difusão Européia do Livro, 1968.

79. ROWBOTHAN, S. A conscientização da mulher no mundo do homem. Porto Alegre, Globo, 1983.
80. SAFFIOTI, H.I.B. A mulher na sociedade de classes; mito e realidade. Petrópolis, Vozes, 1979.
81. \_\_\_\_\_. O fardo das brasileiras. Escrita/Ensaio, São Paulo, (5):10-39, 1979.
82. \_\_\_\_\_. O trabalho da mulher no Brasil. Perspectivas, São Paulo, (5):115-35, 1982. 
83. SEIXAS, M.R. Os papéis masculinos e femininos na sociedade contemporânea. CPI da Mulher - 1977. Brasília, Senado Federal, 1978.
84. SOARES, M. Feminismo no Rio Grande do Sul; 19s apontamentos (1835-1945), In: BRUSCHINI, M.C. & ROSEMBERG, F., org. Vivência; história, sexualidade e imagens femininas. São Paulo, Fundação Carlos Chagas/Brasiliense, 1980.
85. SPIEGEL, R.L. Analytical statistics. Washington, Georgetown Libraire, University, 1980.

36. SULLEROT, E. A mulher no trabalho; história e Sociologia, Rio de Janeiro, Expressão e Cultura, 1970.

87. SUYIN, H. A revolução cultural feminina. Correio da Unesco. Paris, 10(9):30-4, set. 1982.

88. TABAK, F. Autoritarismo e participação política da mulher. Rio de Janeiro, Graal, 1983.

89. VIEZZER, M. Se alguém quiser saber ... São Paulo, Globo, 1982.



A N E X O S

## A MULHER NA UFSC

--	--

## Roteiro de Entrevista:

A - ProfessorasI - Dados de Identificação:

01. Centro
02. Departamento
03. Cargo
04. Função
05. Tempo de Serviço
06. Titulação
07. Idade
08. Estado Civil
09. Filhos

II - Roteiro:

1. O que significa ter emprego?
2. Quais as razões que levaram-na a trabalhar fora?
3. O processo de socialização que prepara a mulher para ser mãe e esposa condicionou no tipo de profissão es colhida?
  - 3.1. - Sim ( ) Por quê?
  - 3.2. - Não ( ) Por quê?
4. Quais suas perspectivas ou ambições para progredir pro fissionalmente ou fazer carreira?

5. Onde estão as suas prioridades?
  - 5.1. - Na UFSC, como professora ( )
  - 5.2. - Fora da UFSC, em outra atividade ( )
  - 5.3. - No ambiente familiar ( )
  - 5.4. - Na UFSC e na família ( )
6. O conflito entre o mundo do trabalho e o mundo doméstico impede sua ascensão profissional?
  - 6.1. - Sim ( ) Por quê ?
  - 6.2. - Não ( ) Por quê ?
7. Você percebe diferenças quanto às possibilidades de ascensão funcional e a ocupação de chefias entre homem e mulher na UFSC?
  - 7.1. - Sim ( )
  - 7.2. - Não ( )
8. Você poderia mencionar alguns fatores internos ao seu trabalho que dificultam a promoção na carreira e a impossibilidade de acesso a cargos de direção e chefia?
9. Existem fatores externos ao seu trabalho, que influenciam?
10. A atividade profissional constitui fonte de realização pessoal para você?
11. Que fatores causam maior satisfação em seu trabalho na UFSC?

12. Quais os tipos específicos de insatisfações geradas no seu trabalho na UFSC?
  13. Que modificações no âmbito do seu trabalho, poderiam trazer maior grau de satisfação?
  14. Que preconceitos, ligados ao sexo, você identifica no exercício da profissão de Magistério, na UFSC?
-

## A MULHER NA UFSC

--	--

## Roteiro de Entrevista:

B - FuncionáriasI - Dados de Identificação:

01. Lotação
02. Cargo
03. Funções
04. Tempo de Serviço
05. Estado Civil
06. Filhos
07. Idade
08. Escolaridade

II - Roteiro:

1. Quais as razões que levaram-na a trabalhar fora?
2. A escolha deste emprego (UFSC) foi motivada pela possibilidade de poder conciliar os afazeres domésticos com o trabalho fora do lar?
  - 2.1. - Sim ( ) Por quê ?
  - 2.2. - Não ( ) Por quê ?
3. O fato de a mulher ser educada para ser mãe e esposa condicionou a escolha de sua profissão?
  - 3.1. - Sim ( ) Por quê ?

- 3.2. - Não ( ) Por quê ?
4. Onde estão suas prioridades?
- 4.1. - Na UFSC, como funcionária ( )
- 4.2. - Fora da UFSC, em outra atividade ( )
- 4.3. - No ambiente familiar ( )
- 4.4. - Na UFSC e no ambiente familiar ( )
5. Você é favorável a que mulheres se sintam culpadas em relação a seus maridos e filhos, por não dedicarem a eles todas as horas úteis do dia? (prejudicando a vida doméstica)
- 5.1. - Sim ( ) Por quê ?
- 5.2. - Não ( ) Por quê ?
6. O conflito entre o seu trabalho de funcionária e o trabalho doméstico, dificulta sua ascensão profissional?
- 6.1. - Sim ( ) Por quê ?
- 6.2. - Não ( ) Por quê ?
7. Ao trabalhar você tem preocupações em termos de fazer carreira?
- 7.1. - Sim ( ) Por quê ?
- 7.2. - Não ( ) Por quê ?
8. O fato, de ser mulher, influencia na sua condição de funcionária pública, em alcançar postos mais altos?
- 8.1. - Sim ( ) Por quê ?

8.2. - Não ( ) Por quê?

9. Você poderia mencionar alguns fatores internos ao seu trabalho que dificultam a promoção na carreira e a impossibilidade de acesso a cargos de direção e chefia?
  10. Existem fatores externos ao seu trabalho que influenciam?
  11. A atividade profissional constitui fonte de realização pessoal para você?
  12. Que fatores causam maior satisfação em seu trabalho na UFSC?
  13. Quais os tipos específicos de insatisfações geradas em seu trabalho, na UFSC?
  14. Que modificações em seu trabalho, poderiam trazer maior grau de satisfação?
  15. Que preconceitos você encontra no seu trabalho, por ser mulher?
-

## AMOSTRA

1. Funcionários..... 41		
Aleatoriedade		Código das Entrevistas
	Administração Central ..... 23	
10	1.1. Agente Administrativo ..... 9	(01 - 09)
41	1.2. Auxiliar Operacional de Serviços Diver sos ..... 4	(10 - 13)
17	1.3. Datilógrafo ..... 2	(14 - 15)
59	1.4. Técnico de Administração ..... 1	(16)
19	1.5. Técnico em Assuntos Educacionais ..... 1	(17)
79	1.6. Telefonista ..... 1	(18)
79	1.7. Técnico em Assuntos Culturais ..... 1	(19)
11	1.8. Bibliotecário ..... 2	(20 - 21)
29	1.9. Perfurador - Digitador ..... 1	(22)
79	1.10. Assistente Social ..... 1	(23)
	Centros ..... 18	
21	1.11. Agente Administrativo ..... 5	(24 - 28)
9	1.12. Agente Portaria ..... 2	(29 - 30)
26	1.13. Auxiliar Operacional de Serviços Diver sos ..... 3	(31 - 33)
20	1.14. Datilógrafo ..... 2	(34 - 35)
49	1.15. Técnico em Assuntos Culturais ..... 1	(36)
69	1.16. Técnico em Laboratório ..... 1	(37)
11	1.17. Técnico em Assuntos Educacionais ..... 2	(38 - 39)
única	1.18. Tecnologista ..... 1	(40)
única	1.19. Farmacêutico ..... 1	(41)
	2. Professores ..... 41	
	2.1. Horista ..... 1	(01)
	2.2. Auxiliar de Ensino ..... 5	(02 - 06)
	2.3. Assistente ..... 25	(07 - 31)
	2.4. Adjunto ..... 7	(32 - 38)
	2.5. Titular ..... 2	(39 - 40)
	2.6. Visitante ..... 1	(41)
	Horista ..... 1	
	2.7. Centro de Ciências Biológicas ..... 1	(01)
	Auxiliar de Ensino..... 5	
12	2.8. Centro de Ciências da Saúde ..... 2	(02 - 03)
49	2.9. Centro Tecnológico ..... 1	(04)
239	2.10. Centro de Ciências Humanas ..... 1	(05)
39	2.11. Centro de Educação ..... 1	(06)
	Assistente ..... 25	
14	2.12. Centro de Ciências da Saúde ..... 5	(07 - 11)
129	2.13. Centro de Desportos ..... 1	(12)
12	2.14. Centro de Educação ..... 3	(13 - 15)
13	2.15. Centro Sócio-Econômico ..... 2	(16 - 17)
14	2.16. Centro Tecnológico ..... 2	(18 - 19)
99	2.17. Centro de Ciências Agrárias ..... 1	(20)
17	2.18. Centro de Ciências Biológicas ..... 2	(21 - 22)
16	2.19. Centro de Ciências Físicas e Matemáti cas ..... 2	(23 - 24)
12	2.20. Centro de Ciências Humanas ..... 4	(25 - 28)
13	2.21. Centro de Comunicação e Expressão ... 3	(29 - 31)
	Adjunto ..... 7	
49	2.22. Centro de Ciências da Saúde ..... 1	(32)
149	2.23. Centro de Educação ..... 1	(33)
69	2.24. Centro de Ciências Físicas e Matemáti cas ..... 1	(34)
11	2.25. Centro de Ciências Humanas ..... 2	(35 - 36)
219	2.26. Centro de Comunicação e Expressão ... 1	(37)
29	2.27. Centro Tecnológico ..... 1	(38)
	Titular ..... 2	
49	2.28. Centro de Ciências Humanas ..... 1	(39)
39	2.29. Centro de Comunicação e Expressão ... 1	(40)
	Visitante ..... 1	
única	2.30. Centro de Ciências da Saúde ..... 1	(41)
	Amostra Total ..... 82	
	- Funcionários ..... 41	
	- Professoras ..... 41	

Estratificação: Feminina



QUADRO 4

DISTRIBUIÇÃO DE DOCENTES POR SEXO E CLASSIFICAÇÃO

DE CARGOS - UFSC - 1984

CARGOS	TOTAL	H O M E M		M U L H E R	
		Nºs ABSOLUTOS	% SOBRE O TOTAL	Nºs ABSOLUTOS	% SOBRE O TOTAL
Horista	54	37	68,5	17	31,5
Auxiliar de Ensino	156	88	56,4	68	43,6
Assistente	1.014	676	66,7	338	33,3
Adjunto	319	224	70,2	95	29,8
Titular	219	188	85,8	31	14,2
Visitantes	16	12	75,0	4	25,0
T O T A L	1.778	1.225	68,9	553	31,1

Fonte: Núcleo de Processamento de Dados - UFSC - 1984

DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS POR SEXO NAS DIFERENTES OCUPAÇÕES DOS GRUPOS  
FUNCIONAIS DO DASP - UFSC, 1984 -

GRUPOS FUNCIONAIS	MULHER		HOMEM	
	Nºs ABSOLUTOS	%	Nºs ABSOLUTOS	%
<u>ARTESANATO</u>				
Art. Artes Graf. - Artífice	4	13,3	26	86,7
Art. Carp. e Marc. (Artif., Esp. e Contram.)	-	-	33	100,0
Art. Eletr. Comun. (Artif., Contram.)	-	-	9	100,0
Art. Estr. Obras Metal.	-	-	19	100,0
Art. Mecânica	-	-	7	100,0
Auxiliar Artífice . Aux.	-	-	6	100,0
<u>OUTRAS ATIVIDADES DE NÍVEL MÉDIO</u>				
Agente de Cine Foto e Microf.	1	20,0	4	80,0
Agente de Atividade Agropecuária	-	-	60	100,0
Agente de Mecan. Apoio	-	-	8	100,0
Agente de Serv. Complementares	-	-	1	100,0
Agente de Telecom. Eletr.	-	-	2	100,0
Agente de Vigilância	-	-	88	100,0
Auxiliar de Ass. Educacionais	-	-	1	100,0
Auxiliar de Enfermagem	3	100,0	-	-
Auxiliar Oper. Serv. Diversos	253	58,6	179	41,4
Desenhista	-	-	8	100,0
Técnico de Contabilidade	3	25,0	9	75,0
Técnico de Laboratório	39	48,1	42	51,9
Técnico em Radiologia	-	-	1	100,0
Tecnologista	3	8,1	34	91,9
Telefonista	7	87,5	1	12,5
<u>OUTRAS ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR</u>				
Arquiteto	1	25,0	3	75,0
Assistente Social	7	87,5	1	12,5
Bibliotecário	24	96,0	1	4,0
Contador	1	25,0	3	75,0
Economista	5	50,0	5	50,0
Enfermeiro	2	100,0	-	-
Engenheiro Agrônomo	1	7,7	12	92,3
Farmacêutico	1	50,0	1	50,0
Médico	-	-	4	100,0
Nutricionista	1	100,0	-	-
Odontólogo	2	28,6	5	71,4
Químico	-	-	1	100,0
Sociólogo	6	100,0	-	-
Técnico de Administração	10	32,3	21	67,7
Técnico de Ass. Culturais	18	81,8	4	18,2
Técnico de Ass. Educacionais	48	57,2	36	42,8
Técnico em Comunicação Social	2	50,0	2	50,0
<u>PROCESSAMENTO DE DADOS</u>				
Analista de Sistema	2	16,7	10	83,3
Operador de Proc. Dados	-	-	7	100,0
Perfurador Digitador	10	62,5	5	37,5
Programador de Dados	1	11,1	8	88,9
<u>SERVIÇOS AUXILIARES</u>				
Agente Administrativo	194	52,6	175	47,4
Datilógrafo	76	50,0	76	50,0
<u>SERVIÇOS JUDICIÁRIOS</u>				
Procurador Autárquico	-	-	6	100,0
<u>SERVIÇOS DE TRANSPORTE OFICIAL E PORTARIA</u>				
Agente de Portaria	24	26,7	66	73,3
Motorista Oficial	-	-	30	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>749</b>	<b>42,0</b>	<b>1.021</b>	<b>58,0</b>

Fonte: Núcleo de Processamento de Dados. UFSC, novembro de 1985.

CATEGORIA FUNCIONAL (NOS CENTROS)	DOCTOR		LIVRE DOCENTE		MESTRE		ESPECIALI- ZAÇÃO		TOTAL
	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	
<u>Ciências Agrárias</u>									
Auxiliar de Ensino	-	-	-	-	-	-	1	2	3
Assistente	-	-	-	-	2	21	-	7	30
Adjunto	-	13	-	2	1	1	-	1	18
Titular	-	1	-	-	-	-	-	2	3
Visitante	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>Ciências Biológicas</u>									
Auxiliar de Ensino	-	-	-	-	-	-	3	-	3
Assistente	-	-	-	-	25	19	8	15	67
Adjunto	3	4	-	-	1	3	-	1	12
Titular	2	2	-	7	-	1	-	1	13
Visitante	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>Ciências Físicas e Matemáticas</u>									
Auxiliar de Ensino	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Assistente	-	1	-	-	24	53	5	15	98
Adjunto	-	18	-	-	12	17	-	-	47
Titular	2	9	1	-	2	1	-	-	15
Visitante	-	2	-	-	-	-	-	-	2
<u>Ciências Humanas</u>									
Auxiliar de Ensino	-	-	-	-	-	-	7	1	8
Assistente	-	-	-	-	32	25	15	20	92
Adjunto	4	8	1	-	15	12	5	3	48
Titular	3	4	2	6	1	1	-	4	21
Visitante	1	3	-	-	-	-	-	-	4
<u>Ciências da Saúde</u>									
Auxiliar de Ensino	-	-	-	-	-	-	13	8	21
Assistente	-	-	-	-	18	27	37	93	175
Adjunto	1	3	-	7	7	20	2	15	55
Titular	2	2	1	22	2	-	-	9	38
Visitante	1	-	-	-	-	-	-	-	1
<u>Comunicação e Expressão</u>									
Auxiliar de Ensino	-	-	-	-	-	-	1	5	6
Assistente	-	-	-	-	26	11	11	22	70
Adjunto	4	6	-	-	7	4	-	-	21
Titular	7	6	1	1	1	-	-	-	16
Visitante	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>Desportos</u>									
Auxiliar de Ensino	-	-	-	-	-	-	-	4	4
Assistente	-	-	-	-	-	3	12	21	36
Adjunto	-	-	-	-	-	1	9	9	19
Titular	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Visitante	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>Educação</u>									
Auxiliar de Ensino	-	-	-	-	-	-	6	-	6
Assistente	-	-	-	-	21	5	19	4	49
Adjunto	-	2	-	-	14	2	4	-	22
Titular	-	-	-	-	1	-	1	1	3
Visitante	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>Sócio-Econômico</u>									
Auxiliar de Ensino	-	-	-	-	-	-	3	5	8
Assistente	-	-	-	-	11	35	15	18	79
Adjunto	2	8	-	2	1	17	2	11	43
Titular	2	3	-	6	1	5	-	3	20
Visitante	-	1	-	-	-	-	-	-	1
<u>Tecnológico</u>									
Auxiliar de Ensino	-	-	-	-	1	1	4	14	20
Assistente	-	1	-	-	15	93	19	43	171
Adjunto	-	15	-	-	3	6	1	3	28
Titular	-	23	1	-	-	17	-	13	54
Visitante	-	2	-	-	-	-	-	-	2
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>137</b>	<b>7</b>	<b>53</b>	<b>244</b>	<b>401</b>	<b>203</b>	<b>374</b>	

QUADRO 11

RELAÇÃO DE DOCENTES, POR SEXO E TITULAÇÃO EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO NA UFSC - (MESTRADO E DOUTORADO)

CURSOS	H O M E M					M U L H E R				
	DR.	PhD.	M.Sc.	L.D.	TOTAL	DR.	PhD.	M.Sc.	L.D.	TOTAL
	Administração	03	08	04	-	15	-	-	-	-
Ciências Sociais	06	-	02	01	09	03	-	05	02	10
Direito	12	-	05	-	17	-	-	01	-	01
Enfermagem	01	-	03	-	04	07	-	14	-	21
Engenharia Elétrica	10	03	26	-	39	-	-	02	-	02
Físico-Química	02	24	11	-	37	-	02	03	-	05
História	02	02	02	-	06	-	-	03	01	04
Matemática	04	05	01	-	12	02	-	-	-	02
Engenharia de Produção	02	01	27	-	30	-	-	05	-	05
Engenharia Mecânica	10	11	14	-	35	-	-	-	-	-
Linguística	03	05	-	01	09	03	01	-	-	04
Literatura Brasileira	03	01	-	-	04	05	-	02	01	08
Inglês	01	03	02	-	06	-	01	01	01	03
TOTAL	59	63	97	02		20	04	36	05	

Fonte: Coordenadoria de Ensino de Pós-Graduação - Pró-Reitoria de Ensino-UFSC, dezembro -1984.

QUADRO 12

PROFESSORES AFASTADOS PARA REALIZAÇÃO DE CURSO, NO PAÍS  
OU NO EXTERIOR, POR SEXO E CENTRO DE ENSINO - UFSC

- 1984 -

CENTROS	NO PAÍS		NO EXTERIOR	
	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM
Ciências Agrárias	-	2	-	-
Ciências Biológicas	10	4	2	-
Ciências Físicas e Matemáticas	3	8	1	6
Ciências Humanas	5	3	1	2
Ciências da Saúde	6	5	2	1
Comunicação e Expressões	8	-	2	2
Desportos	-	4	1	1
Educação	6	-	4	2
Sócio-Econômico	1	3	-	9
Tecnológico	-	13	5	22
TOTAL	39	42	18	45

Fonte: Coordenadoria de Formação de Recursos Humanos - PIDD, Pró-Reitoria de Ensino, UFSC - dezembro 1984.

TABELA 9  
PROFESSORAS POR ~~CENTRO~~ CENTROS DE ENSINO

C E N T R O S	fi.p
. Ciências Agrárias	1
. Ciências Biológicas	3
. Ciências Físicas e Matemáticas	3
. Ciências Humanas	8
. Ciências da Saúde	9
. Comunicação e Expressão	5
. Desportos	1
. Educação	5
. Sócio-Econômico	2
. Tecnológico	4
TOTAL	41

TABELA 10

FUNCIONÁRIAS POR LOTAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO  
CENTRAL E CENTROS DE ENSINO

ADMINISTRAÇÃO CENTRAL E CENTROS DE ENSINO	fi.f.
. Gabinete do Reitor	1
. Pró-Reitoria de Administração	8
. Pró-Reitoria de Assistência à Comunidade	3
. Pró-Reitoria de Ensino	7
. Pró-Reitoria de Pesquisa e Extensão	4
. Centro de Ciências Agrárias	1
. Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	3
. Centro de Ciências Humanas	1
. Centro de Ciências da Saúde	2
. Centro de Comunicação e Expressão	4
. Centro de Desportos	1
. Centro Sócio-Econômico	3
. Centro Tecnológico	3
TOTAL	41

TABELA 11  
PROFESSORAS, SEGUNDO CATEGORIA FUNCIONAL

CATEGORIA FUNCIONAL	fi.p.
. Horista	1
. Auxiliar de Ensino	5
. Assistente	25
. Adjunto	7
. Titular	2
. Visitante	1
TOTAL	41

TABELA 12  
FUNCIONÁRIAS POR CARGO

CARGOS	fi.f.
. Agente Administrativo	14
. Agente de Portaria	2
. Assistente Social	1
. Auxiliar Operacional de Serviços Diversos	7
. Bibliotecário	2
. Datilógrafo	4
. Farmacêutico	1
. Perfurador Digitador	1
. Técnico de Administração	1
. Técnico de Assuntos Cul- turais	2
. Técnico de Assuntos Edu- cacionais	3
. Técnico de Laboratório	1
. Tecnologista	1
. Telefonista	1
TOTAL	41



TABELA 13

## PROFESSORAS POR DEPARTAMENTO DE ENSINO

DEPARTAMENTO DE ENSINO	fi.p.
. Arquitetura e Urbanismo	1
. Biblioteconomia e Documentação	2
. Biologia	3
. Ciências Estatísticas e da Com putação	1
. Ciências Sociais	2
. Enfermagem	3
. Engenharia Elétrica	2
. Estomatologia	1
. Estudos Especializados em Edu- cação	1
. Fitotecnia	1
. Geociências	1
. Língua e Literatura Estrangei- ras	3
. Língua e Literatura Vernáculas	2
. Matemática	2
. Metodologia de Ensino	2
. Nutrição	1
. Pediatria	1
. Processos Diagnósticos e Tera- pêuticos Complementares	1
. Psicologia	5
. Química	1
. Recreação e Prática Desportiva	1
. Saúde Pública	1
. Serviço Social	2
. Tocoginecologia	1
TOTAL	41

TABELA 17a

## FUNÇÃO: PROFESSORAS

FUNÇÃO	fi.p.
Coordenadora de Cursos de Graduação	2
Subcoordenadora de Cursos de Graduação	1
Coordenadora de Extensão	1
Coordenadora de Núcleo de Estudos	1
Coordenadora dos Cursos de Línguas Instrumentais	1
Diretora da Biblioteca Universitária	1
Diretora de Departamento Administrativo	1
Vice Diretora de Centro	1
Sem Função	32
TOTAL	41

TABELA 17b

## FUNÇÃO: FUNCIONÁRIAS

FUNÇÃO	fi.p.
Chefe de Expediente	6
Chefe de Seção	1
Chefe de Setor	1
Chefe de Divisão	1
Diretora de Divisão	1
Direção e Assessoria Superior	1
Secretária Administrativa	2
Secretária de Pós-Graduação	1
Responsável p/ C.Q. do Restaurante Universitário	1
Sem Função	16
TOTAL	41

TABELA 21

## O QUE SIGNIFICA TER EMPREGO ? (PROFESSORAS)

SIGNIFICAÇÕES	fi.p.
Desempenhar um trabalho remunerado fora do ambiente doméstico.	4
É estar comprometida com a sociedade participando na produção social.	6
Independência econômica	6
Possibilidade de auxiliar na renda familiar.	3
Realização pessoal.	12
Realizar-se profissionalmente, desenvolvendo atividades de acordo com a sua formação.	5
Ter condições de manutenção de vida e sobrevivência.	5
TOTAL	41

TABELA 22  
 QUAIS AS RAZÕES QUE LEVARAM-NA A TRABALHAR FORA ?  
 ( PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS )

RAZÕES	fi.p.	fi.f.
. Busca de independência	9	6
. Interesses sociais diversos	4	-
. Não executar somente os afazeres domésticos	4	1
. Necessidade econômica	11	28
. Realização profissional	13	6
TOTAL	41	41

TABELA 23

O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO QUE PREPARA A MULHER PARA SER MÃE E ESPOSA, CONDICIONOU NO TIPO DE PROFISSÃO ESCOLHIDA ?  
 ( PROFESSORAS )

CONDICIONOU	fi.p.
Sim	8
Não	33
TOTAL	41

TABELA 23 a

POR QUE O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO CONDICIONOU NO TIPO DE PROFISSÃO ESCOLHIDA ? (PROFESSORAS)

POR QUÊ ?	fi.p.
Motivou a escolha de uma profissão mais adequada à condição da mulher	7
Buscou uma profissão que se conciliasse com a vida do lar	1
TOTAL	8

TABELA 23 b

CAUSAS DO NÃO CONDICIONAMENTO DO PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO NO TIPO DE PROFISSÃO ESCOLHIDA ( PROFESSORAS)

CAUSAS	fi.p.
Educação intelectual era mais importante	4
Escolha dependeu das opções de estudo existentes	3
Foi educada para ter uma profissão, ser independente e não apenas para o universo doméstico	11
Melhor oportunidade de colocação	2
Orientada para atividades diferentes das carreiras femininas tradicionais	5
Vocação	6
Não responderam	2
TOTAL	33

TABELA 24

QUAIS SUAS PERSPECTIVAS OU AMBIÇÕES PARA PROGREDIR PROFISSIONALMENTE OU FAZER CARREIRA ? (PROFESSORAS)

PERSPECTIVAS OU AMBIÇÕES	fi.p.
Contínuo aperfeiçoamento para melhor desempenho profissional	14
Formação profissional e titulação	13
Maior dedicação à atividade de ensino	3
Produção científica	6
Nenhuma perspectiva ou ambição	3
Prejudicada	2
TOTAL	41

TABELA 25

ONDE ESTÃO AS SUAS PRIORIDADES ? (PROFESSORAS E FUNCIONÁRI-AS)

PRIORIDADES	fi.p.	fi.f.
Na UFSC, como professora	17	12
Fora da UFSC, em outra atividade	3	3
No ambiente familiar	10	22
Na UFSC e na família	8	4
Não existe prioridades	3	0
TOTAL	41	41

TABELA 26

O CONFLITO ENTRE O MUNDO DO TRABALHO E O MUNDO DOMÉSTICO, IMPEDE SUA ASCENSÃO PROFISSIONAL ? (PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS)

IMPEDE ?	fi.p.	fi.f.
Sim	19	11
Não	22	30
TOTAL	41	41

TABELA 26 a

CONDIÇÕES EM QUE O CONFLITO ENTRE O MUNDO DO TRABALHO E O MUNDO DOMÉSTICO IMPEDEM A ASCENSÃO PROFISSIONAL (PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS)

Condições em que o conflito impede a ascensão profissional	fi.p.	fi.f.
A dupla jornada de trabalho prejudica a formação profissional	6	1
Constante exigência da presença materna na educação dos filhos	3	1
Família bloqueia as aspirações, profissionais através da cobrança dos encargos domésticos	4	2
O desempenho de papéis domésticos é de responsabilidade da mulher e não está sendo dividido com o homem	6	-
Para a casada com filhos é muito difícil conciliar o mundo doméstico e o trabalho	-	3
Prefere-se a mulher solteira, discriminando a casada	-	1
✓ Não responderam	-	3
TOTAL	19	11

TABELA 26b

CONDIÇÕES EM QUE O CONFLITO, ENTRE O MUNDO DO TRABALHO E O MUNDO DOMÉSTICO NÃO IMPEDE A ASCENSÃO PROFISSIONAL (PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS)

CONDIÇÕES DE NÃO IMPEDIMENTO	fi.f.	fi.f.
Família respeita e apoia a atividade profissional	9	3
Sabendo conciliar o mundo doméstico e o profissional	3	15
Pelo fato de ser solteira prefere não opinar	4	6
Não responderam	5	6
Prejudicada	1	-
TOTAL	22	30

TABELA 27

VOCÊ PERCEBE DIFERENÇAS QUANTO ÀS POSSIBILIDADES À ASCENSÃO FUNCIONAL E À OCUPAÇÃO DE CHEFIAS ENTRE HOMEM E MULHER NA UFSC ? (PROFESSORAS)

PERCEBE	fi.p.
Sim	21
Não	20
TOTAL	41



TABELA 27a

QUE DIFERENÇAS VOCÊ PERCEBE QUANTO ÀS POSSIBILIDADES À  
ASCENSÃO FUNCIONAL E A OCUPAÇÃO DE CHEFIAS ENTRE HOMEM  
E MULHER NA UFSC ? (PROFESSORAS)

DIFERENÇAS PERCEBIDAS	fi.p.
A sociedade é machista e discrimina pelo simples fato de ser mulher	3
Há mais homens disputando chefias	2
Na estrutura hierárquica da UFSC predomina o homem nos níveis mais altos, a mulher não atinge os altos escalões	4
O homem pela sua criação é mais disposto a assumir chefias, a comandar e administrar	3
Não responderam	9
TOTAL	21

TABELA 27b

POR QUE VOCÊ NÃO PERCEBE DIFERENÇAS QUANTO ÀS POSSIBILIDADES À ASCENSÃO FUNCIONAL E À OCUPAÇÃO DE CHEFIAS ENTRE HOMEM E MULHER NA UFSC ? (PROFESSORAS)

POR QUE NAO PERCEBE DIFERENÇAS ?	fi.p.
A própria mulher tem-se negado a assumir funções de chefia devido às obrigações domésticas	2
A mulher não está preparada para ocupar seu lugar	1
Por uma questão de igualdade de direitos	1
Corre predomínio da mulher na sua área de trabalho	4
Não responderam	12
TOTAL	20

TABELA 28

VOCÊ PODERIA MENCIONAR ALGUNS FATORES INTERNOS AO SEU TRABALHO QUE DIFICULTAM A PROMOÇÃO NA CARREIRA E A IMPOSSIBILIDADE DE ACESSO A CARGOS DE DIREÇÃO E CHEFIA ? (PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS).

FATORES INTERNOS	fi.p.	fi.f.
. Atitudes machistas e preconceituosas na escolha de chefias.	3	3
. Não existem.	27	16
. Plano de carreira do DASP.	2	5
. Política administrativa da UFSC.	2	3
. Política interna dos Departamentos.	5	-
. Regime de tempo de 20 horas impede maior produção e dedicação.	2	-
. Somente dificuldades decorrentes da falta de escolaridade necessária para promoção na carreira.	-	9
. Atitudes discriminatórias na indicação de chefias administrativas e técnicas beneficiando os professores.	-	2
. Tráfico de influência pessoal em lugar do reconhecimento de competência.	-	3
TOTAL	41	41

TABELA 29

EXISTEM FATORES EXTERNOS AO SEU TRABALHO QUE INFLUENCIAM A PROMOÇÃO NA CARREIRA E A IMPOSSIBILIDADE DE ACESSO A CARGOS DE DIREÇÃO E CHEFIA ? (PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS)

FATORES EXTERNOS	fi.p.	fi.f.
. De ordem pessoal	2	1
. De ordem social	2	-
. Não existem	29	35
. Vida Familiar	6	5
. Prejudicado	2	-
TOTAL	41	41

TABELA 30

A ATIVIDADE PROFISSIONAL CONSTITUI FONTE DE REALIZAÇÃO PESSOAL PARA VOCÊ ? ( PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS )

CONSTITUI ?	fi.p.	fi.f.
Sim	41	26
Não	-	15
TOTAL	41	41

TABELA 31  
 QUE FATORES CAUSAM MAIOR SATISFAÇÃO EM SEU TRABALHO NA UFSC 2  
 ( PROFESSORAS E FUNCIONÁRIAS )

F A T O R E S	fi.p.	fi.f.
. Atingir os objetivos traçados.	4	3
. Atividade docente.	17	-
. Convivência e relacionamento com alunos, professores, funcionários e bom ambiente de trabalho.	3	28
. Liberdade de trabalho	3	1
. Produção acadêmica	6	-
. Reconhecimento e valorização do trabalho.	8	4
. Satisfação pelo trabalho em si.	-	5
TOTAL	41	41

TABELA 32

QUAIS OS TIPOS ESPECÍFICOS DE INSATISFAÇÕES GERADAS NO SEU TRABALHO NA UFSC ? (PROFESSORAS).

TIPOS DE INSATISFAÇÕES	fi.p.
. Defasagem salarial	5
. Desinteresse dos alunos	3
. Excesso de burocracia nas decisões	4
. Falta de espaço físico adequado	8
. Frieza no relacionamento entre colegas	4
. Insuficiência de recursos financeiros e materiais para ensino e pesquisa	9
. Nenhuma insatisfação	4
. Tipos diversos de insatisfações	4
TOTAL	41

TABELA 33

QUE MODIFICAÇÕES NO ÂMBITO DO SEU TRABALHO PODERIAM TRAZER MAIOR GRAU DE SATISFAÇÃO ? (PROFESSORAS)

MODIFICAÇÕES	fi.p.
. Descentralização das atividades	2
. Maior integração entre o corpo docente	6
. Mais verbas para o ensino e pesquisa	5
. Melhoria das condições de infra-estrutura na UFSC	9
. Melhoria na área do ensino	12
. Melhores condições materiais de trabalho	4
. Nenhuma modificação	3
TOTAL	41

TABELA 34

QUE PRECONCEITOS LIGADOS AO SEXO, VOCÊ IDENTIFICA NO EXERCÍ-  
CIO DA PROFISSÃO DE MAGISTÉRIO, NA UFSC ?

P R E C O N C E I T O S	fi.p.
. Atitudes machistas em relação ao desempenho de papéis.	3
. A própria mulher se discrimina, limitando seu crescimento profissional	3
. Não reconhecimento da capacidade da mulher profissional	5
. Nas áreas de predomínio masculino, o preconceito se revela sutil, mas intenso	4
. Presença de tabus e estereótipos sexuais criam obstáculos à carreira da mulher	3
. Profissão preconceituada socialmente por ser fortemente feminina	3
. Não existem preconceitos	20
TOTAL	41

TABELA 35

A ESCOLHA DESTE EMPREGO (UFSC) FOI MOTIVADA PELA POSSIBILIDADE DE DE PODER CONCILIAR OS AFAZERES DOMÉSTICOS COM O TRABALHO FORA DO LAR ? (FUNCIONÁRIAS)

FOI MOTIVADA ?	fi.f.
Sim	9
Não	32
TOTAL	41

TABELA 35a

POR QUE A ESCOLHA DESTE EMPREGO FOI MOTIVADA PELA POSSIBILIDADE DE PODER CONCILIAR OS AFAZERES DOMÉSTICOS COM O TRABALHO FORA DO LAR ? (FUNCIONÁRIAS)

MOTIVOS	fi.f.
. Preocupação com a educação dos filhos	4
. Ter tempo para cuidar das obrigações domésticas	5
TOTAL	9

TABELA 35b

CAUSAS DA NÃO ESCOLHA DESTE EMPREGO BASEADAS NA POSSIBILIDADE DE PODER CONCILIAR OS AFAZERES DOMÉSTICOS COM O TRABALHO FORA DO LAR (FUNCIONÁRIAS)

CAUSAS	fi.f.
. Condição de mulher solteira	5
. Interesse profissional	5
. Pela oportunidade de emprego que surgiu	20
. Não responderam	2
TOTAL	32



TABELA 36

O FATO DE A MULHER SER EDUCADA PARA SER MÃE E ESPOSA CON-  
DICIONOU A ESCOLHA DE SUA PROFISSÃO ? (FUNCIONÁRIAS)

CONDICIONOU ?	fi.f.
Sim	11
Não	30
TOTAL	41

TABELA 36a

DE QUE FORMA A EDUCAÇÃO CONDICIONOU A ESCOLHA DE SUA PROFIS-  
SÃO ? (FUNCIONÁRIAS)

CAUSAS DE CONDICIONAMENTO	fi.f.
. Foi preparada para os afazeres domésticos e não aprendeu outro ofício que não fosse o de servir e limpar	10
. Se tivesse oportunidade de estudar queria escolher uma carreira profissional	1
TOTAL	11

TABELA 36b

CAUSAS DO NÃO CONDICIONAMENTO DA EDUCAÇÃO NA ESCOLHA DE SUA  
PROFISSÃO ? (FUNCIONÁRIAS)

C U S A S	fi.f.
. Foi educada para ter seu trabalho fora do ambiente doméstico e ser independente	5
.. Mulher e homem têm direitos iguais	2
. Pela oportunidade de emprego e estabi- lidade	11
. Trabalho adequado para a mulher com pouca escolaridade	5
. Vocação	3
. Não responderam	4
TOTAL	30

TABELA 37

VOCÊ É FAVORÁVEL A QUE AS MULHERES SE SINTAM CULPADAS EM  
RELAÇÃO A SEUS MARIDOS E FILHOS, POR NÃO DEDICAREM A ELES  
TODAS AS HORAS ÚTEIS DO DIA ? (FUNCIONÁRIAS)

É FAVORÁVEL ?	fi.f.
Sim	9
Não	32
TOTAL	41

TABELA 37a

POR QUE VOCÊ É FAVORÁVEL A QUE MULHERES SE SINTAM CULPADAS EM RELAÇÃO A SEUS MARIDOS E FILHOS, POR NÃO DEDICAREM A ELES TODAS AS HORAS ÚTEIS DO DIA ? (FUNCIONÁRIAS)

R A Z Õ E S	fi.f.
O afastamento da mulher do lar para trabalhar, prejudica a educação dos filhos	2
Por não poder dar maior assistência aos filhos e à casa, compensa a ausência com dedicação e trabalho ao voltar-lava, cozinha, limpa, e cuida dos filhos	7
TOTAL	9

TABELA 37b

RAZÕES POR QUE NÃO É FAVORÁVEL AO SENTIMENTO DE CULPA DAS MULHERES EM RELAÇÃO A SEUS MARIDOS E FILHOS, POR NÃO SE DEDICAREM A ELES TODAS AS HORAS ÚTEIS DO DIA.(FUNCIONÁRIAS)

R A Z Õ E S	fi.f.
A mulher que trabalha não deve se sentir culpada e sim duplamente sobrecarregada	7
Filhos e marido devem respeitar e compreender o trabalho da mulher	4
O homem e a mulher possuem os mesmos direitos e responsabilidades	5
Porque deve e pode haver conciliação lar-trabalho	9
Porque a mulher que trabalha tem uma visão social mais ampla	3
Trabalho é necessário para auxiliar na renda da família	2
Não responderam	2
TOTAL	32

TABELA 38

AO TRABALHAR VOCÊ TEM PREOCUPAÇÕES EM TERMOS DE FAZER CARREIRA ? (FUNCIONÁRIAS)

TEM PREOCUPAÇÕES COM CARREIRA ?	fi.f.
Sim	26
Não	15
TOTAL	41

TABELA 38a

QUAIS SÃO SUAS PREOCUPAÇÕES EM TERMOS DE FAZER CARREIRA ? (FUNCIONÁRIAS)

PREOCUPAÇÕES	fi.f.
Contínuo aperfeiçoamento visando realização profissional	7
Melhorar de posição social-"status"	8
Sim, embora haja uma nítida preferência pelo homem e pela mulher solteira	1
Para progredir profissionalmente e ter melhor salário	7
Não reponderam	2
Prejudicada	1
TOTAL	26

TABELA 38b

## CAUSAS DA NÃO PREOCUPAÇÃO EM FAZER CARREIRA (FUNCIONÁRIAS)

C A U S A S	fi.f.
Essa não é a carreira desejada	1
Não têm ambições profissionais	8
O importante é o serviço e o salário	3
Por falta de formação escolar adequada	3
TOTAL	15

TABELA 39

O FATO DE SER MULHER INFLUENCIA NA SUA CONDIÇÃO DE FUNCIONÁRIA PÚBLICA, EM ALCANÇAR POSTOS MAIS ALTOS ?

INFLUENCIA ?	fi.f.
Sim	13
Não	28
TOTAL	41

TABELA 39a

CONDIÇÕES EM QUE O FATO DE SER MULHER INFLUENCIA NA SUA CONDIÇÃO DE FUNCIONÁRIA PÚBLICA, EM ALCANÇAR PONTOS MAIS ALTOS

CONDIÇÕES	fi.f.
Devido à discriminação sexual e política são oferecidas à mulher apenas posições subalternas	4
Discrimina-se especialmente a mulher casada, dando preferência ao homem ou à mulher solteira	2
O homem é mais valorizado e tem maiores chances e acesso a todas as posições	7
TOTAL	13

TABELA 39b

POR QUE O FATO DE SER MULHER NÃO INFLUENCIA NA SUA CONDIÇÃO DE FUNCIONÁRIA PÚBLICA EM ALCANÇAR POSTOS MAIS ALTOS ?

R A Z Õ E S	fi.f.
. Porque o homem e a mulher têm os mesmos direitos	1
. Porque o importante é a capacidade e a eficiência no trabalho	5
. Porque o cargo é fortemente feminino	2
. Porque não existe nenhuma espécie de discriminação	20
TOTAL	28

TABELA 40

QUAIS OS TIPOS ESPECÍFICOS DE INSATISFAÇÕES GERADAS EM SEU TRABALHO NA UFSC ? (FUNCIONÁRIAS)

TIPOS DE INSATISFAÇÕES	fi.f.
Discriminação entre professor e funcioná <u>ri</u> o	2
Falta de posicionamento das pessoas com que se trabalha	5
Não reconhecimento e valorização do tra <u>ba</u> lho	4
Nenhum tipo específico de insatisfação	11
Salários insuficientes	11
Sobrecarga de trabalho e horário	4
Tipos diversos de insatisfações	4
TOTAL	41



TABELA 41

QUE MODIFICAÇÕES EM SEU TRABALHO PODERIAM TRAZER MAIOR GRAU DE SATISFAÇÃO ? (FUNCIONÁRIAS)

MODIFICAÇÕES	fi.f.
Alteração do horário de trabalho para 6 horas	5
Firmeza na política administrativa em benefício da Instituição como um todo	3
Mais recursos orçamentários	2
Melhores condições de trabalho	6
Melhoria salarial	8
Mudança no sistema de promoção de cargos do DASP	6
Valorização profissional dando oportunidade de especializar-se ou aperfeiçoar-se	4
Nenhuma modificação	7
TOTAL	41

TABELA 42

QUE PRECONCEITOS VOCÊ ENCONTRA NO SEU TRABALHO, POR SER MULHER ? (FUNCIONÁRIAS).

PRECONCEITOS	fi.f.
De um modo geral , na escolha, privilegia-se o homem ou a mulher solteira	2
Comportamento machista com relação ao desempenho de papéis	2
Não reconhecimento da capacidade da mulher profissional	2
Preconceito é sutil, velado, mas intenso	1
Profissão preconceituada por ser tradicionalmente feminina	2
Por ser mulher tem que abaixar a cabeça e apenas escutar	3
Não existe preconceito	29
TOTAL	41