



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research
Vol. 12, Issue, 07, pp. 57469-57473, July, 2022
<https://doi.org/10.37118/ijdr.24886.07.2022>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

TRAÇOS DE PERSONALIDADE NA ÁREA DE TECNOLOGIA ASSOCIADOS A SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO

Alessandra Herranz Gazquez^{1*} and Regiane da Silva Macuch²

¹Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Promoção da Saúde - UNICESUMAR, Maringá (PR)

²Docente do Programa de Pós-Graduação em Promoção da Saúde - UNICESUMAR, Maringá (PR) e Pesquisador do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação – ICETI

ARTICLE INFO

Article History:

Received 05th April, 2022
Received in revised form
19th May, 2022
Accepted 28th June, 2022
Published online 28th July, 2022

Key Words:

Personality, Segregation,
Gender, STEM

*Corresponding author:

Alessandra Herranz Gazquez

ABSTRACT

The access and unequal positions of women in different areas of work have been objects of study in the last decades. Gender inequality in the professional field can be observed by stereotypes attributed to men and women, as occurs today in the technology areas. Therefore, this study analyses two personality traits, Assistance and Affection, among professionals from technology companies to understand if these personality traits, often related to the female gender, are right or wrong. This sample is composed of 1700 workers of both genders, trained or undergoing training in technology courses that responds to the Factorial Personality Inventory (IFP-II), over 11 years, applied in potential tests for hiring in this area. As a result, both personality traits showed appropriate levels for women to work in the technology area, which suggests that occupational segregation to the female gender is more influenced socially and culturally than by personality traits.

Copyright © 2022, Alessandra Herranz Gazquez and Regiane da Silva Macuch. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Alessandra Herranz Gazquez and Regiane da Silva Macuch. "Traços de personalidade na área de tecnologia associados a segregação ocupacional por gênero", *International Journal of Development Research*, 12, (07), 57469-57473.

INTRODUCTION

Nos últimos anos tem aumentado consideravelmente a participação das mulheres no contexto laboral, fora do ambiente domiciliar. No entanto, mulheres ocupam funções e trabalhos inferiores aos homens, mesmo em condições de escolaridade semelhante. A isso, é possível denominar "segregação ocupacional", fenômeno social de exclusão a mulheres profissionais que, com frequência, são alocadas em funções de menor status e condições favoráveis de trabalho. Desse modo, mulheres são alocadas, predominantemente, em ocupações denominadas femininas, sendo destinado a elas um "lugar social" que podem ou não ocupar (Buñuelos, Reynoso e Corredor, 2017; Flores, 2018; Barros e Mourão, 2018; Petró, 2021). A mulher passou a fazer parte das atividades laborais extradomiciliares principalmente após a segunda guerra mundial, com o fenômeno da industrialização que gerou maior demanda de mão de obra. Novos postos e atividades despontaram, porém, a divisão das atividades foi definida a partir de critérios relacionados às características de personalidade atribuídas para cada gênero (Praça, 2018). Pelo senso comum, características de personalidade diferentes são associadas à homens e mulheres. Para cada gênero é atribuída uma identidade própria segundo a cultura a qual se pertence, sendo as mulheres, classificadas como mais ansiosas, emocionais e amáveis, e os homens, como mais agressivos, frios e ativos (Picado, 2018; Petró, 2021).

Gênero pode ser entendido como a forma de uma cultura ou sociedade se relaciona com os sexos feminino e masculino. Sexo é compreendido como um atributo biológico pautado nas diferenças identificadas entre pessoas do sexo masculino e do sexo feminino. O gênero é sócio historicamente construído referindo-se a forma como o indivíduo se relaciona e se identifica com um desses papéis e como a cultura distribui e até permite a execução desses papéis (Cameron, Kulick, 2003). Gênero é um processo de vir a ser, e no caso da mulher brasileira, a realidade vivida resulta de relações hierárquicas determinadas (Follador, 2021). Os estudos das construções sociais são tendência desde a década de 70, nessa época surge a análise de frames que enfatiza o conceito como uma forma de representação de identidades, ou seja, enquadres interpretativos, atitudes, normas e valores. A palavra frame se refere ao conjunto de conceitos conhecido como cenário, ou teoria popular. Segundo essa perspectiva, as pessoas só agem a partir de suas experiências interpretadas, suas opiniões e suas crenças que são aprendidas socialmente (Goffman, 1974; Câmara, 2021). Portanto, são esquemas de interpretações também chamados de conhecimento compartilhado para localizar, perceber e identificar as ocorrências por meio de representações mentais pessoais, compartilhadas pelos movimentos sociais. Frames em geral representam formas de conhecimento organizadas em categorias como por exemplo, o conhecimento que se tem sobre mulher. Para (Goffman, 1974; Dijk, Mozdzenski, Andrade e Cavalcanti, 2017), a característica de uma cultura enquadra as pessoas em um movimento

social cuja intervenção individual é muito pequena, esse enquadramento justifica a ínfima participação das mulheres nas áreas de liderança e/ou tecnologias. Desse modo, com o objetivo de entender se os fatores de personalidade Assistência e Afago, frequentemente associados ao gênero feminino, estão efetivamente presentes com maior ênfase no traço de personalidade de mulheres do que de homens que ocupam funções nas áreas de informática, desenvolve-se o presente trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

Identidade Feminina: Inúmeros conceitos estão associados à ideia de identidade. Muitas vezes o termo personalidade foi empregado para dar sentido ao que hoje se entende por identidade, que pode ser compreendida como conjunto de características sociais, corporais e subjetivas que caracteriza os sujeitos de maneira real e simbólica. Pode ser “qualificada como identidade pessoal (atributos específicos do indivíduo) e/ou identidade social (atributos que assinalam a pertença a grupos ou categorias)” (Jacques 1998, p. 161). Os conceitos de mulher e homem são historicamente construídos, portanto, tratam de uma construção social, imposta pelo meio cultural. O papel do homem institucionalizou-se como diferente do papel da mulher na sua representação social (Rocha-Coutinho, 1994). Segundo Barros e Mourão (2018), na sociedade brasileira do século XIX, como em muitas outras pelo mundo, considerava-se que a mulher deveria ter sua formação com foco nos “bons princípios”, associados com a função social de estruturação do lar. Essa divisão a partir das diferenças representativas, de um lado o masculino voltado para o público, para atividades fora do ambiente caseiro; de outro lado, o feminino, privado, ligado as funções maternais e reprodutoras foi considerada por Bourdieu (2011) como uma relação desigual de distribuição de poder, privilégios e prestígios de acordo com o sexo das pessoas.

Durante muito tempo a identidade feminina esteve reduzida ao biológico e a sua capacidade reprodutora, colocando a maternidade, como núcleo da definição identitária feminina. Desse modo, a percepção reducionista que vigora até os dias de hoje sobre a identidade feminina se reproduziu (Rentería, Contreras, 2017). A partir da infância, meninos e meninas recebem orientações diferenciadas, inclusive por brincadeiras ditas “próprias” de cada um. Às mulheres são atribuídos papéis ligados ao cuidado e assistência, sendo que tal “submissão social” certamente acompanhará suas escolhas profissionais baseadas nas atribuições que lhe são incumbidas (Praça, 2018; Soares, 2018). O aprendizado sociocultural define que mulheres são mais preparadas para desenvolver uma orientação social e afável no mundo (Souza, Lima e Sousa, 2017; Barros, Mourão, 2018; Picado, 2018). A Unesco (2018) destaca que as mulheres estão mais presentes em áreas vistas como femininas, por exemplo, educação, saúde e assistência, e menos participativas nas áreas de tecnologias e engenharias. Essa é uma forma de categorizar o que pertence ao feminino e o que pertence ao masculino. Para Câmara (2021), os frames ativados e mobilizados pelos interlocutores na indiciabilidade de gênero, envolvem os conhecimentos compartilhados socialmente.

No contexto social, persiste sobre a mulher a ideia de identidade feminina edificada sobre a maternidade, devido a isso, no mundo laboral o frame gênero mobiliza expectativas relacionadas aos dois gêneros de forma distinta. Por exemplo, quando se trata de espaço no mundo do trabalho, a imagem feminina aparece ligada ao contexto da exploração. Desde o início do século passado o trabalho profissional da mulher é ligado a baixa remuneração e ao desprestígio social (Praça, 2018). Diferentemente do trabalho atribuído ao homem, pertencer ao gênero feminino influencia e regula o comportamento que é atribuído à mulher (Câmara, 2021). A desigualdade social de gêneros ocasiona diferenças na escolha da profissão, uma vez que a tendência do sujeito é obedecer aos padrões impostos pela sociedade. Para Barros e Mourão (2018) e Soares (2018), apesar de, nas últimas décadas a formação superior ter recebido um expressivo número de mulheres, a segregação de gênero, tanto no mercado ocupacional

quanto na educação ainda pode ser constatada em muitos países, como é o caso do Brasil.

Segregação Ocupacional: A segregação ocupacional por gênero é a tendência na qual homens e mulheres são alocados em ocupações diferentes e remunerados com diferenças salariais nos mais diversificados setores da economia. Esta separação gera a exclusão social das mulheres uma vez que se concentram, principalmente, nas “denominadas” ocupações femininas (Buñuelos, Reynoso e Corredor, 2017; Praça, 2018; Picado, 2018). Essa diferença ocorre também na formação escolar do Ensino Superior, nos cursos na área de informática, por exemplo, professores tendem a perceber as meninas como mais delicadas, inclusive com piadas direcionadas às alunas que evidenciam diferenças de tratamento e corroboram para a segregação acadêmica (Mello, Melo e Ferrão, 2019).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reitera que a segregação ocupacional por gênero é uma prova de desigualdade que pode ser observada como indicador de desvantagem social. Em geral, as funções femininas são menos atrativas e com menor remuneração (OIT, 2019). O compromisso pela redução das desigualdades de gênero é um dos objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). A organização pretende promover a igualdade e empoderamento das mulheres pelo mundo aumentando, principalmente, o uso das tecnologias de base, por meio da Agenda 2030 e do ODS 5, por exemplo (ONU, 2016). Apesar dos avanços atuais, a diferença laboral é perpetrada pela sociedade desde sua origem rotulando e separando por convenções as profissões, cursos e práticas profissionais. Atualmente, a segregação ocupacional por gênero está presente na maior parte dos países, representando um problema social. Uma proporção significativa da sociedade, a feminina, se encontra em situação relativamente desfavorável e isto acarreta impactos no funcionamento econômico e social (Fritzen, 2015; Sampaio, Venturini e Borges, 2020). Em geral, a presença das mulheres continua reduzida nos campos da ciência, tecnologia, política, altos negócios e cargos de chefia (Buñuelos, Reynoso e Corredor, 2017; Praça, 2018; Barros, Mourão, 2018; Câmara, 2021), enquanto os homens são maioria nas áreas de comando e em cursos de tecnologias da informação e engenharias.

Essas diferenças laborais enquadram cargos, pessoas e posições dentro da organização. Erving Goffman (1974) foi um dos primeiros pesquisadores a publicar estudos acerca da teoria do enquadramento. Em seu artigo “Frame Analysis: an essay on the organization of experience”, o referido autor expressa a ideia de que a experiência de cada indivíduo resulta como ele enquadra a realidade ao seu redor, ou seja, o conjunto de significados para compreender o mundo são provenientes daquilo que é real para cada pessoa. Porém, o real é o que se constrói socialmente que é perpetrado culturalmente. Petró (2020), relembra que ao longo da história da informática, as mulheres foram pouco valorizadas ao ponto de, apesar de serem pioneiras ao programar o primeiro computador totalmente eletrônico e digital durante a Segunda Guerra Mundial, o trabalho das seis mulheres participantes na programação somente foi reconhecido cinquenta anos mais tarde.

Assistência: As mulheres recebem tradicionalmente uma gama de características de personalidade como, meiguice, doçura, cuidados, atenção e gentileza, além do papel de mãe. Enquanto aos homens são atribuídas e esperadas atitudes de comando, gerência e decisão entre outros comportamentos de liderança. E ainda, para a sociedade dos dias atuais, a mulher deve possuir a passividade como traço de valorização social, sendo essa característica socialmente e historicamente estimulada (Praça, 2017). Picado (2018), em sua revisão bibliográfica sobre diferenças de gênero identificou que aos homens são associados maior autoestima, assertividade, dominância e agressividade. Por sua vez, as mulheres pontuam mais em termos de ansiedade, confiança, sociabilidade e especialmente, ternura.

As diferenças de gênero observadas mostram que as mulheres tendem a ser mais orientadas para a amabilidade que por sua vez é relacionada ao traço de personalidade denominado assistência

(Pasquali *et al.*, 1977). Traço esse que se refere aos sujeitos “com grandes desejos e sentimentos de piedade, compaixão e ternura, pelos quais deseja dar simpatia e gratificar as necessidades de um sujeito indefeso, defendê-lo no perigo, dar-lhe suporte emocional e consolo na tristeza, doença e outros infortúnios” (Leme, 2013, p. 51).

Para os já referidos autores há uma relação positiva e forte entre Assistência e Amabilidade, que compartilham entre si características relacionadas de atenção às necessidades do outro, estar à disposição para ajudar, apoiar e dar suporte emocional. Pessoas com o fator de personalidade Assistência com índice alto estão mais atentas às necessidades dos demais, podem tomar a iniciativa de ajudar, encarando isso como uma tarefa importante, sendo essa uma possível forma de manter as pessoas ao seu redor por meio de boas interações sociais, características que, possivelmente sejam mantidas por um comportamento pouco agressivo e afetuoso o que pode ser entendido como menos assertivo que um indivíduo com nível médio de assistência (Pasquali *et al.*, 1997).

Afago: O traço de personalidade Afago se refere a “busca de apoio e proteção e está presente em sujeitos com escores altos nesse fator. O sujeito com alto percentil de afago, busca apoio e proteção, esperando ter seus desejos satisfeitos por alguma pessoa querida e amiga; deseja ser afagado, apoiado, protegido, amado, orientado e consolado. Indica necessidade constante de alguém que o entenda e o proteja. Pode sofrer de sentimentos e ansiedade de abandono e insegurança. Geralmente sofre de ansiedade e de sentimentos de insegurança” (Leme, 2013, p.53). Segundo Leme (2013), há uma tendência de pessoas com níveis altos em Afago apresentarem características relacionadas à comportamentos de procrastinação, dificuldade de manter motivação e tomar decisões, bem como podem experimentar sofrimento psicológico em função da possível não aceitação dos outros para consigo.

O Afago, frequentemente associado as mulheres, reproduz o estereótipo de gênero que atua definindo meninas/mulheres como mais tranquilas, dóceis, dependentes, inseguras e que buscam por apoio ou proteção. Carvalho (2009) relata sobre a postura diferente de meninos e meninas em sala de aula, como por exemplo, meninas cuidam de seus materiais, o produzem mais colorido e organizado, porém, com uma postura passiva e submissa, enquanto os meninos apresentam características de imposição. Portanto, às meninas são associadas características de insegurança. No mundo do trabalho, ao categorizar características atribuídas a um ou outro gênero, se reproduz uma movimentação de mulheres para profissões que incluem o cuidado e o ensino que não é decorrente da característica natural mas, da imposição sócio histórico cultural, já os homens pelo mesmo motivo, são direcionados para outras áreas. Essa categorização estabelecida por gênero, ocorre porque a mulher é vista como mãe, esposa e em função de outros, o que representaria um alto nível do fator Afago.

METODOLOGIA

Este trabalho caracteriza-se como pesquisa quantitativa do tipo exploratória. Os dados são provenientes de 1700 avaliações de potencial realizadas para possível contratação de colaboradores em empresas de informática no estado do Paraná entre os anos de 2010 e 2021 que incluíram participantes com idades entre 18 a 55 anos. A amostra foi composta por profissionais com curso superior incompleto ou já formados nas áreas de tecnologia. Para identificar o nível da Assistência e Afago foi aplicado o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) que passou a ser chamado de IFP-II. O IFP-II está validado e normatizado para a população brasileira por Luiz Pasquali, Maria Mazzarello e Ivânia Ghesti, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. O rigor científico é garantido pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) que valida a qualidade técnico-científica dos instrumentos psicológicos reconhecidos pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP). A aplicação do instrumento foi conduzida de acordo com as recomendações técnicas especificadas no Manual de Aplicação (Leme, Rabelo e

Alves, 2013). As normas de interpretação dos escores nos fatores do IFP-II descritas no manual são expressas em termos de escores percentílicos correspondentes aos escores brutos que constituem a soma das respostas (em uma escala de 7 pontos) dados aos itens que compõem o fator. A interpretação do perfil de personalidade do sujeito é feita segundo a descrição do manual.

Todos os dados foram extraídos de laudos realizados para análise de potencial por uma empresa de consultoria no Estado do Paraná, que autorizou a consulta de 6788 páginas de relatórios organizados em planilhas do Excel, sem a identificação dos participantes. Nas planilhas foram lançados os escores referentes aos traços de personalidade obtidos por cada um dos 1700 participantes. Escores abaixo do percentil 30, representam necessidades fracas, ou seja, nível baixo e escores acima de 70, necessidades altas ou nível alto. Perfil alto pode conter fatores menos desejados para as funções a desempenhar e fatores baixos podem ser mais indicados para as funções. Após a identificação dos escores, soma-se a quantidade dos participantes em cada um dos níveis para obter a proporcionalidade do número de participantes com o nível de assistência e afago que cada um representa para a amostra.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra composta por 19% de mulheres e 81% de homens, equivale a 327 mulheres e 1373 homens respectivamente. A representação expressiva de homens é corroborada por pesquisas nas quais se evidencia a massiva participação masculina nas áreas STEM, (acrônimo para *Science, Technology, Engineering e Math*) (Souza, Lima, Sousa, 2017; Barros, 2018; Unesco, 2018; Sampaio, Venturini e Borges, 2020). Apesar da livre ascensão aos cursos ofertados pelas universidades e faculdades de informática no Brasil, ainda se observa uma procura baixa desses cursos por mulheres. A baixa procura por cursos STEM está relacionada a construção cultural de que são áreas masculinas (Praça, 2017; Picado, 2018; Barros, Mourão, 2021; Follador, 2021). A disparidade entre homens e mulheres aponta, em ocupações tipicamente masculinas como a informática, a segregação ocupacional por gênero é significativa. A representação desproporcional de mulheres em ciência e tecnologia, não é um tema novo em pesquisa, esta área de trabalho é socialmente caracterizada como uma área que afugenta as mulheres, conseqüentemente, poucas assumem funções de liderança nas empresas da área. Para Petró (2020), uma importante barreira a ser superada é o rompimento de ideias ou frames associados com naturalidade como pertencentes ao rol de preferências de homens ou mulheres como características pessoais pertencentes a cada um dos gêneros e pouco relacionada as construções sociais ao longo da vida. Essa identificação está associada a ideia social de que a mulher é educada para exercer funções ligadas à maternidade, ou em outras palavras, a estrutura social e das organizações dificulta o acesso e ascensão profissional do sexo feminino nas áreas de tecnologia.

Atualmente, diante da pandemia COVID-19, empresas de tecnologia necessitam suprir as demandas de trabalho e contratar novos profissionais para a área de informática. Contudo, o movimento social, cultural e de mercado ainda é deficitário no incentivo para a atuação feminina na referida área profissional. Um estudo feito pela Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (ABRAT TI) revelou que até o ano de 2024, a busca por profissionais com habilidades digitais chegará a 70 mil pessoas por ano no Brasil, mas o número de formados nessa área será de 46 mil ao ano (Negócios & Empresas, 2020). Portanto, haverá maior procura de profissionais que o número de formados na área. Por conseguinte, a inserção da mulher no setor de tecnologia é mister para suprir e proporcionar o crescimento da área. Ao analisar o traço de personalidade Assistência, que para Leme, Rabelo e Alves (2013) está associado a amabilidade, e para Jaques (1998), é culturalmente associado à identidade feminina, verifica-se que esse traço está presente de forma mais significativa em homens do que em mulheres. A Tabela 1 apresenta a relação entre gênero e o fator de personalidade Assistência.

Tabela 1. Relação entre Gênero e Fator de Personalidade Assistência

Assistência	Masculino	Feminino	Total
N	1373	327	1700
Escores			
Baixo: 0 a 30	30%	36%	31%
Médio: 35 a 65	33%	29%	32%
Alto: 70 a 100	37%	35%	37%
Média	52	49	52
Desvio Padrão	26	27	26
Mediana	55	50	55
1º Quartil	35	30	30
3º Quartil	75	70	75
p-valor teste de Mann-Whitney			0,0586

Nota-se que 37% do total das pessoas avaliadas apresentam escores acima de 70 indicando nível Alto de Assistência. A diferença entre homens e mulheres é estatisticamente significativa, com p-valor=0,0586, sendo que os homens têm escore 2% mais alto que as mulheres. Portanto, de maneira geral, assistência é uma característica expressiva dos sujeitos avaliados, indicando que na área de tecnologia os trabalhadores se mostram afetuosos e prestativos. Na análise separada por gênero, o traço de personalidade Assistência se apresenta mais alto em homens, porém, social e culturalmente, a representação desse é geralmente atribuída com maior ênfase à mulher (Picado, 2018; Praça, 2018). As atribuições deliberadas à personalidade feminina de assistência não correspondem ao resultado encontrado. Nossos resultados indicam que as mulheres lidam acertadamente com sentimentos de insegurança, simpatia, sendo a assistência prestada quando solicitada e não por desejos de agradar aos outros. As referências sobre características femininas e masculinas pautadas em estereótipos culturais iniciam na infância. Desde o nascimento, indivíduos são orientados a agirem ao que se espera sobre os respectivos papéis sociais feminino e masculino, na maioria das vezes, de forma estereotipada (Flores, 2018; Angelin, 2019; Petró, 2020). Portanto, o papel da escola é essencial para mudar esse cenário, uma vez que a maior influência para o desenvolvimento da personalidade ocorre pelo contexto social (Baptista, 2010).

Nesse ponto, percebe-se que, apesar da profissão na área de informática estar socialmente relacionada ao gênero masculino, a baixa representação feminina na área não pode ser justificada pelo fator de personalidade Assistência, uma vez que as mulheres da amostra não possuem esse fator em níveis altos. Logo, essa construção social, fruto da cultura, que ainda descreve a mulher em pleno século XXI está equivocada e não justifica, mas ainda determina e lhe atribui características que dificultam a presença feminina nas áreas STEM que seguem nominadas ou validadas socialmente como pertencentes ao masculino (Flores, 2018; Angelin, 2019; Petró, 2021). O segundo traço de personalidade avaliado para este artigo foi o fatorial de personalidade Afago, ele representa a necessidade de buscar e receber apoio. Pessoas com nível alto de afago apresentam comportamentos de carência, necessitam de apoio, proteção, amor, orientação e consolo, tendem a sofrer ansiedade, insegurança e desespero. Também apresentam sentimentos de procrastinação, dificuldade em tomar decisões, podem sofrer pela possível não aceitação dos outros para consigo e dificuldade de manter motivação (Leme, Rabelo e Alves, 2021). O fatorial de personalidade Afago também apresenta maior escore nos homens assim como na Assistência. A Tabela 2 apresenta esses resultados. No traço de personalidade Afago, 53% dos avaliados tem nível baixo de Afago. O nível Baixo de Afago é representativo dos sujeitos na área de tecnologia, que em geral, demonstram segurança e não precisam receber elogios constantemente. Comparando homens e mulheres, o sexo masculino apresenta nível de Afago mais alto do que o sexo feminino, sendo 52% para os homens e 59% para as mulheres. Essa diferença estatisticamente significativa, com p=0,0000086, indica que as mulheres da amostra apresentam maior segurança, característica essa almejada para cargos de liderança na área de tecnologia. Esses resultados apresentam mulheres com uma necessidade constante de afago para se sentirem motivadas para suas atividades profissionais e com tendência a tomar mais decisões com menor nível de ansiedade ao

riscos e menor preocupação ao fato de serem aceitas ou não pelos outros.

Tabela 2. Relação entre Gênero e Fator de Personalidade Afago

Afago	Masculino	Feminino	Total
N	1373	327	1700
Escores			
Baixo: 0 a 30	52%	59%	53%
Médio: 35 a 65	25%	23%	25%
Alto: 70 a 100	23%	18%	22%
Média	40	34	39
Desvio Padrão	26	27	26
Mediana	35	25	35
1º Quartil	20	10	15
3º Quartil	60	55	60
p-valor teste de Mann-Whitney			0,0000086

A cultura tem papel predominante na construção de frames relacionados ao gênero feminino. Bateson (1955) descreveu que as interações se ancoram em quadros de sentido que moldam as interpretações e ações dos envolvidos. No Brasil, estudos de gênero e Psicologia das últimas décadas tem procurado elucidar o porquê das mulheres, apesar dos avanços conquistados, ainda não ocuparem posições de liderança no mundo político e do trabalho (Câmara, 2021). Estudiosos tem chamado a atenção para os aspectos cognitivos de fenômenos sociolinguísticos no que tange ao entendimento sobre as relações entre linguagem e cognição, uma vez que frames são formas linguísticas que ativam estruturas cognitivas. Para entender cada frame se faz necessário entender toda a estrutura na qual ele se insere (Câmara, 2021). Follador (2021) relata que na área de tecnologia, a crença a respeito de uma suposta diferença natural na personalidade entre homens e mulheres permanece, ou seja, o trabalhador ideal para assumir a área de tecnologia continua a ser o homem, em consequência disso, as mulheres brasileiras e as latino-americanas estão sub-representadas na área de programação.

Ainda nos dias de hoje a segregação quanto a presença da mulher em áreas consideradas do reduto masculino persiste, mesmo quando resultados científicos mostram que a atribuição de algumas características como assistência e afago são significativamente mais frequentes em homens da área de tecnologia do que em mulheres (Melo, 2013). No entanto, o crescente interesse por parte de instituições como a ONU e governos em incentivar maior participação de mulheres é uma resposta da importância que a igualdade de gênero pode ter para o desenvolvimento de um país (ONU, 2016). Ainda assim, os esforços para o estabelecimento da igualdade de gênero nas áreas das ciências está longe de ser alcançada devido aos padrões culturais ensinados, impostos e incorporados ao longo dos tempos (Praça, 2018; Angelin, 2019; Petró, 2020). Para diversos autores (Rentería, Contreras, 2017; Praça, 2018; Barros, Mourão, 2018; Picado, 2018; Soares, 2018; Petró, 2020), as atividades que se espera que a mulher desenvolva e as atividades que se espera que o homem execute são construções a partir do padrão culturalmente estabelecido sobre o que é feminino e o que é pertencente ao mundo feminino. Para Câmara (2021), os frames de gênero evocam concepções socioculturais que categorizam as mulheres não por suas características naturais, mas pelas impostas socialmente. Praça (2018) salienta que é possível perceber que ao mundo feminino se atribuem comportamentos relacionados ao cuidado, delicadeza, amabilidade, que levam à profissões de cuidado, educação e saúde. As posições mais valorizadas ou de maior estatuto social, dentro de empresas de tecnologia, ainda pertencem aos homens. O poder que os homens exercem em várias esferas da sociedade ajudam a construir a cultura que atribui ocupações diferenciadas para homens e mulheres. Para Petró (2020), essas desigualdades se apresentam no mundo do trabalho pelas diferenças salariais e postos de trabalho.

CONCLUSÃO

Nosso estudo teve como objetivo a análise dos traços de personalidade Assistência e Afago em profissionais da área de

Tecnologia. Os resultados reiteram a necessidade de mudança no conceito e categorização das mulheres para atuar nas diversas áreas laborais. Os resultados do teste aplicado neste estudo indicam que as mulheres apresentam nível de Assistência que se configura pelo prestar ajuda quando são solicitadas e nível de Afago que aponta que as mesmas são seguras, não dependendo da opinião alheia ao executar suas atividades laborais. Portanto, esses traços de personalidade apresentam níveis apropriados para que mulheres na área de tecnologia assumam cargos que exijam segurança, baixa ansiedade, assertividade e proatividade. Com relação a segregação por gênero na área de informática é preciso que o percentual de mulheres aumente. Para tal, é fundamental que as empresas de tecnologia promovam iniciativas para a contratação e formação de mulheres para as mais diversas funções, incluindo as de liderança. Nesse sentido, pesquisas acadêmicas que estudem características de personalidade são importantes para promover estratégias e programas que incentivem a entrada e o desenvolvimento do público feminino nas áreas STEM.

Agradecimentos: Ao Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI) e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Financiamento: Esta pesquisa foi realizada com concessão de bolsas de pesquisa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES/ PROSUP e do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação – ICETI.

Conflito de Interesse: Os autores informaram que não há conflito de interesses neste estudo.

REFERENCIAS

Angelin, R. 2019. Estratégias para a autonomia das mulheres desde os Movimentos Feministas. *Coisas do Gênero*, 51, 20-34. Disponível em: <http://periodicos.est.edu.br/index.php/genero> Acesso em: 12 Jan.

Barros, S. C. V., Mourão, L. 2018. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090> Acesso em: 10 Jan

Bourdieu, P. A 2011. *Dominação Masculina*. Trad. KÜHNER, M. H. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand.

Buñuelos, D. G., Reynoso, L. H., Corredor, J. H. H. 2017. Estudio de la Segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El Periplo Sustentable*. Julio/Diciembre, N. 33

Câmara, M. S. 2021. A liderança no feminino em tradução – uma perspectiva cognitiva centrada em Frames. Trabalho dissertação da Universidade de Lisboa. Faculdade de Letras. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/46801/1/ulflmscamara_t_m.pdf Acesso em: 12 mar.

Cameron, D., Kulick, D. 2003. *Language and sexuality*. Cambridge University Press.

Dijk, T. A. V., Mozdzenski, L., Andrade, A. D., Cavalcanti, L. J. N. 2017. Movimentos sociais, frames e cognição: uma revisão crítica. *Revista Investigação*, Recife, v.30, n.2, p. 173-219.

Flores, D. R. S. 2018. Desigualdade de gênero e a questão social: desafios do fazer profissional do(a) assistente social frente às mulheres usuárias da política nacional de assistência social. Trabalho conclusão curso Bacharel em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Maria, RS.

Follador, S. R. 2021. {reprograma}: gênero e tecnologia em um estudo de caso preliminar. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 29(1): e67314

Fritzen, J. P. 2015. A feminização da assistência social: discutindo gênero e sua interface com a proteção social. Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social. Universidade Federal de Santa Catarina.

Goffman, E. 1974. *Frame analysis: Na essay on the organization of experience*. Harvard University Press.

Jacques, M. G. C. 1998. Identidade. In: M. N. Strey *et al.* *Psicologia social contemporânea* pp. 159-167. Petrópolis: Vozes.

Jornal Empresa & Negócios. 2021 Cresce a participação das mulheres na área de Tecnologia da Informação. Disponível em: <https://jornalempresasenegocios.com.br/destaques/cresce-a-participacao-das-mulheres-na-area-de-tecnologia-da-informacao> . Acesso em: 07Jan.

Leme, I. F. A. S., Rabelo, I. S., Alves, G. A. 2013. IFP-II Inventário Fatorial de Personalidade. Manual Técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo.

OIT – Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2019. La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Centro interdisciplinario de estudios sobre el desarrollo-Uruguay. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf. Acesso em: 05 mai.

ONU. Nações Unidas Brasil 2016 Glossário de termos e objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Disponível em: <https://sinapse.gife.org.br/download/glossario-de-termos-do-objetivo-de-desenvolvimento-sustentavel-5-alcancar-a-igualdade-de-genero-e-empoderar-todas-as-mulheres-e-meninas>. Acesso em: 18Feb.

Mello, A. V., Melo, A. M. e Ferrão, I. G. 2019. Uma análise sobre questões de gênero nos cursos de computação do município de Alegrete/RS. In *Anais do XIII Women in Information Technology WIT 2019*. SBC.

Pacanaro, S. V., Brito, L. O., Leme, I. A. 2013 IFP-II Atualização dos estudos psicométricos e normas do inventário fatorial de personalidade – São Paulo: Casa do Psicólogo.

Pasquali, L., Azevedo, M.M & Ghesti, I. 1997. Inventário Fatorial de Personalidade: manual técnico e de aplicação. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Petró, V. 2020. “Meninas também sabem programar”!: Relato de experiência de um projeto sobre gênero e informática no ensino médio. *Tear: Revista de Educação Ciência e Tecnologia*, v.9, n.1.

Picado, I. C. R. 2018. Traços de personalidade e saúde mental: diferenças entre homens e mulheres. Universidade de Lisboa dissertação de mestrado. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37097>. Acesso em: 12Feb.

Praça, M. A. M. 2017. Gênero e profissão: visão de alunos/as do ensino superior. Dissertação de Mestrado, Ribeirão Preto. Disponível em: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1CONd_Gev5SV1xX3CMIjMEwDOf7PnUD6. Acesso em: 12Feb.

Renteria, L. C., Contreras, K. 2017. Apuntes para el estudio de las identidades femininas. El desafío entre el modelo hegemónico de feminidad y las experiencias subjetivas. *Investigaciones Sociales*. El colegio de Jalisco.

Rocha-Coutinho, M. L. 2000. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamentos no Brasil. Trabalho apresentado na XXX Reunião Anual de Psicologia. Brasília. 26-29 de Outubro.

Sampaio, M., Venturini, M. A., Borges, V. A. 2020. Incentivos à participação feminina na área da ciência da computação. *Revista Alomorfia* 4 2: 25-44.

Soares, A. G. N. 2018. Avaliação da atuação das mulheres no mercado de trabalho na área de manutenção de computadores. Relatório para obtenção do diploma de Técnico em Manutenção e Suporte de Informática. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte/Natal.

Souza, N. N. M., Lima, A. C. G., Sousa, D. F 2017. Análise da participação feminina nos cursos de licenciatura em computação e sistemas de informação. In *Anais do 11women in Information Technology WIT 2018*. Sociedade Brasileira de Computação.

Unesco 2018. Decifrar o código: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática STEM. Brasília: *Organizações das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura*.