

# A (in)justiça relativa da acção positiva – A influência do género na contro- vêrsia sobre as quotas baseadas no sexo

MARIA HELENA SANTOS (\*)

LÍGIA AMÂNCIO (\*)

## OBJECTO DE ESTUDO

As minorias visíveis e as mulheres continuam a estar sub-representadas mundialmente ao nível dos cargos dirigentes, em diversos sectores de actividade (Vianello & Moore, 2004; Zweigenhaft & Domhoff, 1998).

Na política, excepto em alguns países, onde já há uma elevada representação das mulheres, como é o caso do Ruanda (56,3%) e da Suécia (47%) (*Inter-Parliamentary Union*, 2008), a evolução no sentido da igualdade de género ainda tem sido mais lenta (Espada, Vasconcellos, & Coucello, 2002; Lisboa, Frias, Roque, & Cerejo, 2006).

Perante a persistência desta realidade, nas últimas décadas, têm sido efectuadas tentativas para diminuir a discriminação baseada nas pertenças sociais e atenuar os efeitos da discriminação do passado (Kravitz & Platania, 1993). É neste contexto que surgem as medidas de acção positiva (“*affirmative action*”), destinadas a promover a igualdade. Contudo, estas têm gerado

forte controvérsia (Crosby & Cordova, 1996), dividindo as posições a favor e contra.

O *objectivo geral* do presente artigo teórico é identificar as principais razões desta controvérsia, de acordo com a literatura, dando particular destaque à percepção de justiça. Em *termos específicos*, pretende trazer, como contributo para este debate, o papel da ideologia de género na percepção da justiça, de modo a procurar elucidar alguns dos argumentos regularmente usados pelos detractores das medidas de acção positiva, como é o caso do argumento do mérito.

Para tal, começamos por contextualizar e definir o conceito de “acção positiva”, primeiro em geral e depois focando o caso particular da sub-representação das mulheres no política. Em seguida, apresentamos exemplos, retirados da literatura, sobre algumas das opiniões face às medidas de acção positiva, bem como explicações para a existência da controvérsia, dando particular destaque à percepção de justiça. Depois, articulamos os estudos de género com os estudos da percepção da justiça, abordando mais detalhadamente as teorias da *justiça distributiva*, *procedimental* e da *privação relativa*, porque pensamos que esta articulação nos ajuda a esclarecer alguns dos argumentos frequentemente usados pelos detractores, como é disso exemplo o argumento do mérito.

---

(\*) Centro de Investigação e Intervenção Social, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Av. das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa, Portugal; e-mail: Helena.Santos@iscte.pt.

## ACÇÃO POSITIVA: ORIGEM E DEFINIÇÃO

O termo surge nos Estados Unidos da América (EUA) em 1935, na Lei Wagner, relativamente ao mundo do trabalho (Bacchi, 1996). No contexto dos direitos cívicos, a acção positiva foi concebida pelo Governo Kennedy em 1961, tendo sido implementada, pela primeira vez, em 1965, durante o mandato do Presidente Johnson, para combater a discriminação com base na “raça”, cor, religião e na nacionalidade. Em 1967, foi corrigida e generalizada às mulheres (Thermes, 1999)<sup>1</sup>. Trata-se, de uma etapa que, segundo Thermes (1999), marca uma alteração na evolução do pensamento político americano, porque a noção de “igualdade de oportunidades” é abandonada em detrimento da “igualdade de resultados”, e os direitos do indivíduo cedem em detrimento das reivindicações de grupo<sup>2</sup>.

Para Bergmann (1996), a acção positiva é uma política ou um programa que procura lutar contra a discriminação e alcançar a diversidade, de modo a reduzir a pobreza entre os grupos, consistindo em “*planning and acting to end the absence of certain kind of people – those who belong to groups that have been subordinated or left out – from certain jobs and schools. It is an insurance company taking steps to break its tradition of promoting only white men to executive positions*” (p. 7).

Há um vasto leque de medidas de acção positiva. Konrad e Linnehan (1995) identificaram 119 tipos de medidas implementadas em empresas americanas, nomeadamente, centradas nos objectivos a atingir e colocando directamente em causa os procedimentos de contratação (e.g., a preferência por um candidato minoritário suficientemente qualificado para o cargo) e

destinadas a oferecer um meio mais equitativo às minorias (e.g., incitações para submeter candidaturas e programas de formação específica para as minorias interessadas). Porém há, na literatura, uma distinção entre os programas de acção positiva “*soft*” (e.g., procuram implementar a igualdade de oportunidades, removendo as barreiras) e “*hard*” (e.g., as quotas, tratamento preferencial) (Taylor & Moghaddam, 1994), sendo que os primeiros aprovam explicitamente os princípios baseados na equidade individual e os últimos envolvem uma mudança ideológica para um conceito baseado no grupo.

Na política, o sistema de quotas é um dos mecanismos de aplicação da acção positiva (Marques-Pereira, 2003) que estabelece um nível mínimo de representação e participação para ambos os sexos. Actualmente, destina-se a garantir às mulheres, que constituem mais de 50% da população, uma participação nas listas eleitorais, subordinada a um objectivo quantificado, em percentagem ou em número de lugares (Duarte, 1998). Este mecanismo pretende assegurar que as mulheres não sejam meros símbolos na política mas, pelo menos, uma “minoría crítica” de 20, 30 ou 40%. As quotas podem, ou não, ser temporárias, sendo, neste caso, aplicadas até que não haja barreiras à sua entrada (*Global Database of Quotas for Women*, International IDEA, 2006). Vários países já recorreram às quotas, com sucesso, como é o caso do Ruanda (Inter-Parliamentary Union, 2008). Outros implementaram a paridade, como é o caso de França, em 2000 (Gaspard, Servan-Schreiber, & Gall, 1992; Sénac-Slawinski, 2004) e de Portugal, em 2006 (Lei Orgânica nº 3/2006, 21 de Agosto)<sup>3</sup>.

No nosso país, imediatamente após a fundação da democracia, a Constituição de 1976

<sup>1</sup> Também há medidas relativamente às pessoas com deficiências e às regiões subdesenvolvidas. O artigo 13 do Tratado de Amesterdão, em 1997, enumerava, pela primeira vez, motivos de discriminação para além do sexo e da nacionalidade, sendo mencionadas as discriminações baseadas na raça/etnia, religiões ou convicções, deficiências, idade ou orientação sexual (Onkelinx, 2001).

<sup>2</sup> A acção positiva, uma política activa, distingue-se da igualdade de oportunidades, que é uma política passiva (e.g., correspondente ao estabelecimento de leis), sendo, na prática, um meio para a atingir (Crosby & Cordova, 1996).

<sup>3</sup> Embora, em Portugal, a Lei só estabeleça que as listas de candidatos para as eleições para a Assembleia da República, o Parlamento Europeu e os órgãos das autarquias locais devam ser compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos nas listas. Segundo alguns autores (e.g., Scott, 2005), a paridade distingue-se das quotas pela sua própria filosofia, porque não se trata de um programa que pretende reparar os efeitos da discriminação, mas sim assegurar a igualdade total definitivamente. Contudo, Diaz (2003) afirma que não é possível distinguir entre as duas posições quando se trata da sua implementação prática.

criou as condições políticas e jurídicas para que as mulheres pudessem votar e ser eleitas para todos os cargos políticos sem quaisquer restrições (ver os artigos 12º e 13º). Em 1980, foi ratificada a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW, 1979), que encoraja os Estados-Membros a adoptar medidas para melhorar a participação política das mulheres (Avelar, 2001). Assim, o Estado português acordou, nomeadamente, tomar “todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres na vida política e pública do país” (Faria, 2000, p. 109). Nesta sequência, a IV revisão constitucional de 1997 salienta (através do artigo 109º) a importância de assegurar a igualdade de género na política. A Constituição passou a conter medidas de acção positiva, no sentido de se promover a participação política das mulheres (Miranda, 1998).

#### A CONTROVÉRSIA SUSCITADA PELAS MEDIDAS DE ACÇÃO POSITIVA

Perante as barreiras estruturais de discriminação e de violação do princípio de justiça, a acção positiva é geralmente usada, pelos seus defensores, como uma forma de compensação que pretende promover a competição justa, sendo frequentemente percebida como uma forma eficiente para atingir a igualdade dos resultados (Vogel-Polsky, 1989). Contudo, a sua implementação (sobretudo quando realizada através de mecanismos considerados mais “hard”) tende a ser mal percebida por outras correntes de opinião, suscitando controvérsia (Crosby & Cordova, 1996; Crosby & VanDeVeer, 2003; Crosby, Iyer, & Sincharoen, 2006; Pratkanis & Turner, 1996), dividindo as posições a favor e contra, sobretudo no caso das mulheres, que nem sempre são percebidas como um grupo desfavorecido (Bacchi, 1996).

As medidas de acção positiva têm sido amplamente investigadas pelos cientistas sociais (Crosby et al., 2006), focando-se, sobretudo, nas *características da acção positiva em si* (e.g., que medida é; se é ou não processualmente justa), nas *características do alvo da medida* (e.g., o sexo da pessoa; se tem ou não mérito), ou

*na relação entre o observador e o alvo* (e.g., se o/ candidato/a é ou não do mesmo sexo) (Dietz-Uhler & Murrell, 1998). A investigação tem identificado diversos factores psicossociológicos (e.g., atitudes, crenças e percepções de justiça.

Assim, as opiniões dos defensores e detractores podem resultar do *(des)conhecimento do seu significado* (e.g., Kravitz & Platania, 1993; Steeh & Krysan, 1996). De facto, frequentemente, as crenças das pessoas sobre as medidas de acção positiva são incorrectas, mostrando-se mais defensoras quando as conhecem melhor (Kravitz & Platania, 1993), ou quando acreditam que estas conduzem a resultados positivos (Konrad & Linnehan, 1999). Podem ter uma *causa semântica* (Tougas, Crosby, Joly, & Pelchat, 1995; Truax, Cordova, Wood, Wright, & Crosby, 1998). Há várias terminologias para designar o mesmo fenómeno, tais como “medidas positivas”, “discriminação positiva”, “discriminação inversa”, “acção anti-discriminatória”, “acção correctiva das desigualdades”, “mobilização positiva”, ou “igualdade de oportunidades no emprego” (Lorenzi-Cioldi, 2002), sendo que o uso de cada um destes termos (que carregam o julgamento sobre o conceito) pode indicar a opinião (favorável ou não) da pessoa.

Também podem ser consequência de *crenças sobre a (in)existência de discriminação* (Konrad & Hartmann, 2001). É mais provável que as pessoas que acreditam na existência de barreiras às oportunidades de membros de alguns grupos defendam mais as medidas do que as que não acreditam, porque não vêem necessidade para tal (e.g., ver Tougas & Veilleux, 1989). Podem dever-se ao *(anti)racismo*. O racismo continua a existir na sociedade ocidental, embora frequentemente expresso de forma subtil, como é o caso do racismo aversivo (Dovidio, Mann, & Gaertner, 1989), sendo as pessoas racistas geralmente mais detractoras. Apesar de, por vezes, apoiarem o princípio da acção positiva, resistem mais à sua implementação do que as anti-racistas. As pessoas defendem menos as medidas de acção positiva para os negros do que para os pobres ou os deficientes (Kravitz & Platania, 1993; Steeh & Krysan, 1996). Podem igualmente dever-se ao *(anti)sexismo*. O sexismo também persiste na nossa sociedade (Tougas, Brown, Beaton, & St-Pierre, 1999), sobretudo de forma

subtil, como é o caso do sexismo ambivalente (Glick & Fiske, 1996). Há uma associação negativa entre a defesa das medidas e as novas formas de sexismo (Tougas et al., 1995). Contudo, já foi mostrado que quando se informa, por exemplo, os homens acerca das desvantagens das mulheres, estes passam a defender mais as medidas (e.g., Tougas & Veilleux, 1989; Veilleux & Tougas, 1989), embora a informação tenha mais impacto entre os menos sexistas (Tougas et al., 1995).

As opiniões também podem resultar do *individualismo vs. igualitarismo* (Dovidio et al., 1989), sendo que a detracção às medidas reflecte os valores do individualismo e da meritocracia (i.e., acreditam que qualquer pessoa competente tem elevadas probabilidades de ter sucesso) e a defesa do princípio da acção positiva representa os valores do igualitarismo. A *ideologia de género* também pode ter influência nas opiniões<sup>4</sup>. Por exemplo, é mais provável que as pessoas com crenças tradicionais acerca dos papéis de género percebam menos a discriminação como um problema e, logo, defendam menos as medidas do que as pessoas que têm crenças menos tradicionais (ver Clayton & Crosby, 1992). Da mesma forma, a *ideologia política* (Konrad & Linnehan, 1999) pode afectar as opiniões das pessoas face às medidas. Geralmente, os de esquerda, na Europa (Sineau, 2001) e os liberais, nos EUA, são mais defensores das medidas e da igualdade, contrariamente aos de direita e aos conservadores (Bacchi, 1996), que acreditam mais no individualismo e na meritocracia.

As opiniões das pessoas podem, ainda, ser efeito de *interesses divergentes*. Provavelmente por serem vítimas de discriminação com mais frequência (Bell, Harrison, & McLaughlin, 1997), geralmente, as mulheres são mais defensoras das medidas do que os homens (Konrad & Hartmann, 2001; Kravitz & Platania, 1993) e as minorias étnicas são mais defensoras do que a maioria branca (Kravitz & Platania, 1993; Kravitz et al., 2000). Segundo o modelo do auto-interesse, a acção positiva será deter-

minada pelo facto de proporcionar resultados positivos à pessoa ou ao seu grupo, devendo, por isso, os homens brancos ser menos defensores da medida do que qualquer outro grupo (Tougas et al., 1995), por não serem directamente beneficiados (ver Bell et al., 1997; Bobo, 1998; Summers, 1995). Contudo, a importância do auto-interesse é uma questão ainda em debate. Aliás, Kravitz e Platania (1993) mostraram que as mulheres defendem mais as medidas, em geral, do que os homens (i.e., mesmo quando estas não lhes são direccionadas). Por outro lado, se assim fosse, como se explicaria a resistência de alguns beneficiários às medidas?

As opiniões podem, ainda, dever-se à *auto- e hetero-percepção de (in)competência*. Estudos realizados em laboratório sobre medidas mais *hard* mostraram que os beneficiados são percebidos pelos não-beneficiados como menos qualificados (cf. Heilman, 1996; Pratkanis & Turner, 1996), suscitando sentimentos de revolta (Heilman, 1996) e os beneficiados também podem duvidar das suas competências (cf. Heilman, Rivero, & Brett, 1991) ou acreditar que os outros o fazem (Heilman, Block, & Lucas 1992; Truax et al., 1998), podendo ter efeitos psicológicos. Outros estudos (e.g., Ayers, 1992; Heilman et al., 1991) mostram que estes não se sentem prejudicados pelas medidas e só quando não têm confiança nas suas competências (e.g., os jovens) é que parecem sofrer as consequências negativas (Truax et al., 1998). Clayton e Crosby (1992), defensores da acção positiva, salientam que os investigadores também devem conhecer o significado das medidas (e.g., saber que o mérito é tido em conta) antes de realizarem os estudos.

As opiniões também podem ter a ver com as *(des)vantagens da acção positiva*. Embora existam detractores das medidas, que as culpam, nomeadamente, de conduzir ao desemprego das pessoas que não são beneficiadas (Clayton & Crosby, 1992), há defensores que acreditam (e.g., Clayton & Tangri, 1989) que se estas forem correctamente implementadas podem elevar os padrões existentes. Ao aumentarem a igualdade (e.g., de género e étnica), como se começa a verificar (Konrad & Linnehan, 1999), também aumenta a diversidade de talentos disponível (Crosby & Blanchard, 1989), sendo benéfico para as empresas, a sociedade (Plous,

<sup>4</sup> A ideologia (ou visão do mundo) é partilhada por toda a sociedade, por homens e mulheres, englobando, no caso da ideologia de género, crenças, estereótipos, expectativas de comportamento e papéis de género (Amâncio, 1994).

1996; Pratkanis & Turner, 1996) e o ensino (Tien, 2000), tendo a efeitos económicos positivos (Konrad & Linnehan, 1999).

Finalmente, também é provável que as opiniões sejam originadas pela percepção da (não)violação de princípios/regras. A acção positiva, como uma medida geral (cf. Son Hing, Bobocel, & Zanna, 2002), assim como as medidas *soft*, parece ser defendida pela maioria das pessoas, como sendo um bom mecanismo para lidar com a discriminação. Contudo, a nível específico (e.g., medidas *hard*), isso nem sempre acontece, mesmo entre os membros dos grupos beneficiados perante cenários de discriminação flagrante (Taylor & Moghaddam, 1994). Se os defensores as consideram justas e necessárias, porque procuram repor a justiça de que certos grupos foram historicamente privados, os detractores não vêem de todo essa injustiça ou acham que ela não tem de ser socialmente “regulada”, vêem-na antes como uma forma de discriminação, por violar algumas regras da justiça (Clayton & Crosby, 1992), como o mérito.

Em suma, parecem ser vários os factores que influenciam as opiniões dos defensores e detractores das medidas de acção positiva e que podem contribuir para explicar a existência da controvérsia sobre as mesmas. Em seguida, damos particular destaque à percepção de justiça.

## A JUSTIÇA DA ACÇÃO POSITIVA

O que é que no dia-a-dia nos faz dizer “É justo!” ou “É muito injusto!”? Será que a justiça tem uma forma única/universal, ou adoptará diversas formas<sup>5</sup>, consoante as situações, contextos e períodos? Para dar a cada pessoa o que lhe é devido, deve-se considerar os seus méritos ou as suas necessidades? Não será mais legítimo dar a cada uma partes iguais? Este é o problema da *justiça distributiva*: como repartir os recursos entre as pessoas que, directa ou

---

<sup>5</sup> Os autores defendem que estas formas ultrapassam provavelmente o simples nível de “regras” para implicar processos sócio-cognitivos mais vastos (e.g., definições subjectivas da situação) (Kellerhals, Modak, & Perrenoud, 1997).

indirectamente participaram na sua constituição ou dela dependem. Esta é frequentemente acompanhada de questões ligadas à *justiça procedimental*: como saber qual o procedimento a utilizar para proporcionar distribuições justas. E, no caso concreto das medidas de acção positiva, por que será que algumas pessoas (sobretudo as pessoas directamente beneficiadas) ficam insatisfeitas? Procuraremos responder a esta questão recorrendo ao conceito de *privação relativa*.

### *Justiça distributiva*

A área da justiça percebida das medidas de acção positiva tem recebido bastante atenção (e.g., Bobocel, Son Hing, Davey, Stanley, & Zanna, 1998; Davey, Bobocel, Son Hing, & Zanna, 1999).

A *justiça distributiva* diz respeito às percepções de justiça das pessoas sobre os resultados obtidos (Cohen & Greenberg, 1982). Segundo Cohen e Greenberg (1982), o conceito de “*justiça distributiva*” surgiu na teoria da troca de Homans, em 1961 e foi desenvolvido por Adams, em 1963, passando a designar-se “teoria da equidade”. Baseada na *regra da proporcionalidade*, esta teoria postula que o resultado é percebido como justo pela pessoa quando a proporção entre os seus investimentos (*inputs*) e os seus resultados (*outcomes*) é igual à proporção entre os investimentos e os resultados de outra(s) pessoa(s) com quem se compara. Se o resultado desta comparação for desigual ocorre *iniquidade* e se for menos recompensada a pessoa percebe o resultado como injusto e fica insatisfeita. Portanto, apesar de tudo, nesta abordagem a (in)justiça parece ser entendida como um sentimento relativo.

Mais tarde, esta abordagem foi criticada por alguns autores (e.g., Deutsch, 1975), que a consideravam simplista, nomeadamente, por reduzir a justiça à *proporcionalidade*, emergindo uma abordagem multidimensional. Esta nova abordagem sugere que os objectivos da situação determinam se as normas distributivas são percebidas como justas (Davey et al., 1999). Por exemplo, Deutsch (1975) defende a coexistência de três normas primárias de *justiça distributiva*: a *equidade*, a *igualdade* e a *necessidade*. A

*equidade* seria a norma saliente quando o objectivo da situação fosse promover interacções económicas eficientes<sup>6</sup>, a *igualdade* seria a norma saliente nas situações em que se pretendesse manter boas relações sociais, e a *necessidade* seria a norma saliente quando o objectivo da situação fosse promover o desenvolvimento pessoal e o bem-estar. É sugerido, portanto, que a escolha das pessoas por uma norma distributiva depende do seu objectivo numa determinada situação, ou contexto. Mais recentemente, Kellerhals, Modak e Perrenoud (1997) vêm dizer que estes três princípios escondem várias sub-regras (i.e., a *igualdade* subdivide-se em igualdade de oportunidades, satisfações e tratamentos; o *mérito* reconhece ora o esforço, ora a produtividade ou o talento; e a *necessidade* oscila entre a subjectividade e a objectividade) e que estas são frequentemente contraditórias entre si (e.g., a igualdade das satisfações supõe uma igualdade de oportunidades, mas assegurar esta pode fazer com que se negligencie o tratamento). Davey et al. (1999), por sua vez, acreditam que é possível que algumas pessoas prefiram o princípio de equidade quando outras preferem o princípio de igualdade. Nesta linha, Dupuy (1994, citado por Kellerhals et al., 1997, p. 15) defende que nas sociedades individualistas não há uma “medida comum” para se avaliar os méritos, não existindo um valor fundamental que seja aceite por todos. Os méritos são plurais e a sua origem (individual ou social) pode ser contestada. Por isso, não se sabe se estes devem, ou não, ser tidos em conta e qual o peso de cada um, pelo que o mais corrente é optar-se por uma regra de igualdade.

Como indicado inicialmente, a acção positiva representa uma resposta sócio-política a problemas que surgem das injustiças contra grupos historicamente desfavorecidos, como as

---

<sup>6</sup> O princípio do mérito (também referido como o princípio de equidade) é uma das regras da *justiça distributiva* e determina que os resultados de uma pessoa (e.g., o salário) devem ser atribuídos proporcionalmente aos seus *inputs* (e.g., esforço) (Deutsch, 1975). A meritocracia só é possível com precisão em sistemas imparciais (Clayton & Tangri, 1989). Como a discriminação face a determinados grupos continua a existir na nossa sociedade, o actual sistema de avaliação do mérito não é equitativo (Son Hing et al., 2002).

mulheres (Clayton & Crosby, 1992). Estas têm sofrido discriminações que são inconsistentes com a ideologia meritocrática, fundamental na democracia ocidental (Crosby & Blanchard, 1989), por isso, foi necessário um “remédio”. Em geral, as pessoas não só tendem a considerar que o sistema deve funcionar de acordo com a ideologia meritocrática, como também acreditam que é assim que o sistema funciona efectivamente (McNamee & Miller, Jr., 2004). Porém, o facto de vários grupos sociais sofrerem discriminações contradiz a justiça da ideologia meritocrática (Crosby & Blanchard, 1989), parecendo antes tratar-se de uma *ilusão da meritocracia* (Palacios, 2004), um mito que serve para justificar o sistema e manter o *status quo* (e.g., Jost, Banaji, & Nosek, 2004; McNamee & Miller, Jr., 2004; Sidanius & Pratto, 1999).

Foi neste contexto, devido às violações percebidas de dois dos princípios básicos (igualdade e equidade/mérito) que surgiu a necessidade de se adoptarem medidas de acção positiva. Todavia, estas medidas, sobretudo alguns casos particulares, como vimos, têm sido criticadas, sendo caracterizadas como políticas injustas que também violam os mesmos princípios, sobretudo o mérito (Bobocel et al., 1998; Davey et al., 1999; Son Hing et al., 2002). Os programas que atribuem menos peso ao mérito e mais peso ao estatuto do grupo-alvo são avaliados mais negativamente (Kravitz & Platania, 1993; Veilleux & Tougas, 1989). De facto, o argumento geralmente utilizado pelos detractores sobre as quotas é que a selecção se realiza com base nas características demográficas das pessoas e não nas suas competências pessoais (e.g., Crosby et al., 2006; Davey et al., 1999; Son Hing et al., 2002). Este argumento também é frequentemente interiorizado pelos beneficiados das medidas que as consideram paternalistas e ‘humilhantes’ (Amâncio, 2004), duvidando, muitas vezes, das suas capacidades (Heilman et al., 1991).

Contudo, estas percepções são objectivamente infundadas porque, na prática, quando as medidas de acção positiva são implementadas, o mérito é tido em conta (Clayton & Crosby, 1992), mesmo no caso das quotas (Henriques, 2006), caso contrário tratar-se-ia de uma medida contrária ao Direito comunitário. Por outro lado,

assumir a violação do princípio de mérito é pressupor que há uma forma objectiva de medir o mérito (Crosby & Clayton, 2001), quando é conhecida a dificuldade de se encontrarem medidas rigorosas que não sejam afectadas por factores sociais ou contextuais (Crosby & Blanchard, 1989). Além disso, já vimos que os argumentos contra as quotas não se aplicam de igual forma a todos os grupos-alvo. De facto, num estudo realizado em Portugal (Santos, 2004, Estudo 2), com 310 participantes de ambos os sexos, mostramos que os participantes são significativamente mais favoráveis às medidas relativas aos “*deficientes no trabalho*” e às “*regiões subdesenvolvidas*” do que às “*minorias étnicas no trabalho*” e às “*mulheres na política*”. Assim, as pessoas não parecem ser contra as medidas em si mesmas, as suas opiniões parecem antes depender das percepções que têm do grupo-alvo.

Como vimos, a ideologia de género também deve influenciar os julgamentos das pessoas sobre as medidas (Clayton & Crosby, 1992), sobretudo as que se baseiam no sexo. Por exemplo, os detractores das medidas que consideram que a desigualdade existente entre homens e mulheres é fruto de uma situação histórica ‘natural’ que deve evoluir normalmente para a igualdade (Santos & Amâncio, 2006), parecem ser influenciados pela ideologia de género. Na investigação de Santos (2004), mostrou-se que as pessoas continuam a considerar que a política é um mundo masculino (papel), visto que o perfil dos políticos/deputados se compõe, sobretudo, de traços geralmente associados ao estereótipo masculino (Estudo 1), como “inteligente”. Além disso, os homens parecem ser percebidos como “naturalmente” competentes para a política, enquanto que as mulheres, geralmente mais associadas à esfera privada, devem provar que o são (normas comportamentais) parecendo, por isso, considerar certo que os homens estejam na política e as mulheres não (crença) (Estudo 3). Em termos das quotas baseadas no sexo, verificou-se que as mulheres consideram as quotas mais justas do que os homens. Contudo, consideram-nas significativamente mais justas quando são aplicadas aos homens do que quando são aplicadas às mulheres (Santos, 2004, Estudo 3).

O argumento do mérito encontra-se bastante presente nos debates sobre as quotas baseadas no sexo, mesmo entre os próprios políticos (Amâncio, 2004; Gaspard et al., 1992). Porém, é sabido que os critérios de selecção são muito subjectivos neste contexto (Agacinski, 1999), tendo mais a ver, segundo Freire (2003), com ligações a grupos profissionais ou sindicais e outros ‘capitais’ sociais e políticos do que com qualificações e ‘capitais’ culturais (Bettencourt & Silva Pereira, 1995). Aliás, o argumento do mérito, tão saliente quando se trata da entrada das mulheres na política, um mundo que continua a ser masculino (Thébaud, 2003), geralmente, não se aplica aos homens (Espada et al., 2002; Gaspard et al., 1992), o que significa que a avaliação do mérito também pode ser influenciada pela ideologia de género (Santos, 2004, Estudo 3; Santos & Amâncio, 2007). Ou seja, para além da *genderização* da profissão de político/a (mais associada ao estereótipo masculino), parece haver uma *genderização* do mérito (também mais associado ao masculino neste contexto). De facto, neste último estudo mostramos que as avaliações que as pessoas fazem do mérito não são neutras. Embora tenhamos mostrado que o mérito é normativo, sobretudo no caso dos homens, que atribuem mais mérito em abstracto, também mostramos que o mérito é *genderizado*, sobretudo pelas mulheres. As suas avaliações constroem-se em torno das expectativas de menor mérito por parte das mulheres e de legitimidade reconhecida aos homens para ocuparem os cargos de deputados.

Na generalidade, esta investigação (Santos, 2004; Santos & Amâncio, 2007) confirma a existência de uma assimetria simbólica entre homens e mulheres. De facto, de acordo com o modelo da assimetria simbólica (Amâncio, 1994), a diferenciação entre as categorias de sexo assenta numa individuação dos homens, que convive com a sua pertença grupal (o sujeito mantém a sua singularidade mesmo quando pertence a um grupo) e numa desindividuação das mulheres, que são confundidas com o seu grupo (a pertença grupal elimina a singularidade do sujeito). Considerar esta assimetria pode ser pertinente para percebermos melhor a controvérsia que existe, sobretudo quando se confronta a acção positiva (neste caso, as quotas baseadas

no sexo) com o argumento do mérito. Em primeiro lugar, porque esse argumento é individualizante e esvazia o sentido colectivo da discriminação que justifica a acção positiva para os seus defensores. Em segundo lugar, porque, enquanto argumento individualizante, favorece (ou “justifica”) o domínio dos homens em sectores como a política.

### *Justiça procedimental*

Outra área de investigação que tem atribuído bastante atenção à questão das medidas de acção positiva prende-se com a *teoria da justiça procedimental* (Thibaut & Walker, 1975). De acordo com esta teoria, as pessoas não se preocupam apenas com a distribuição dos resultados, mas também avaliam os procedimentos utilizados na tomada de decisão. Uma situação é percebida como justa quando o procedimento é percebido como justo, independentemente do resultado, sendo geralmente percebido como mais justo quando é dada a oportunidade à pessoa de expressar a sua opinião (i.e., lhe é dada *voz*). Esta abordagem dá, assim, mais importância aos meios do que aos fins. Segundo Nacoste (1987a), enquanto que a equidade/mérito é um dos valores subjacentes à *justiça distributiva*, a igualdade é o valor subjacente à *justiça procedimental*. Porém, como vimos, se as pessoas tendem a concordar com a igualdade de oportunidades, também tendem a resistir às medidas de acção positiva que, embora se destinem a tornar essa igualdade real, são frequentemente percebidas como indo no sentido oposto (Clayton & Tangri, 1989).

Seguindo o raciocínio desta perspectiva, quanto mais a acção positiva for percebida como justa (i.e., quanto mais o procedimento for percebido como justo) maior é a probabilidade de as pessoas avaliarem favoravelmente os beneficiados (Nacoste, 1986). Segundo Veilleux e Tougas (1989), mesmo quando as pessoas estão conscientes e desaprovam uma injustiça, como a discriminação, não são favoráveis a nenhum meio de reparação que lhes pareça injusto. Para estas autoras, há uma maior probabilidade de as medidas serem apoiadas pelas pessoas se forem coerentes com os valores predominantes na sociedade ocidental (i.e.,

individualismo e equidade). De facto, Nacoste (1987b) mostrou que a selecção baseada no sexo era considerada menos justa do que a selecção baseada na combinação do sexo e do mérito. Para Nacoste, quando os procedimentos dão vantagem a uma característica particular (e.g., ser mulher), reduzem os sentimentos de *controlo/voz* daqueles que não possuem essa característica (e.g., os homens), fazendo com que considerem estes procedimentos injustos. Contudo, quando os resultados decorrem de procedimentos que lhes permitiram expor o ponto de vista, são considerados mais justos (Miller, 2001). Em contraste, Lorenzi-Cioldi e Buschini (2005) verificaram que as medidas mais *hard* que só consideram o sexo são, muitas vezes, mais facilmente aceites do que as medidas mais *soft* que também consideram o mérito individual. Segundo os autores, ao salientarem a pertença grupal dos beneficiados directos (as mulheres), as medidas mais *hard* fortalecem o fenómeno do essencialismo. Por exemplo, cada mulher seria julgada e representada em função de estereótipos de género e da categoria “mulheres” e não tanto enquanto uma pessoa singular, com características próprias. Este fenómeno levaria a um enfraquecimento da percepção de ameaça por parte do outro grupo (e.g., homens) e, conseqüentemente, a uma maior aceitação dessas medidas (Lorenzi-Cioldi & Buschini, 2005). A título ilustrativo, os políticos podem aceitar mais facilmente o mecanismo das quotas baseadas no sexo, porque, ao associarem mais as mulheres ao espaço privado, podem concluir que estas são incompetentes na área da política e, logo, menos ameaçadoras para eles.

Para Tyler e McGraw (1986), as pessoas opõem-se às medidas de acção positiva, porque estas são contrárias a um dos critérios chave da *justiça procedimental* – a *consistência* de tratamento entre as pessoas. À medida que o peso da pertença social aumenta, a consistência de tratamento diminui e a justiça julgada deverá também diminuir. Tyler e McGraw (1986) mostraram que os julgamentos da *justiça procedimental* são tão, ou mais, importantes que os julgamentos de *justiça distributiva* na avaliação de aspectos políticos e legais, o que faz sentido, porque é mais difícil avaliar



objectivamente a justiça dos resultados do que determinar se o procedimento correcto foi seguido. Apesar de admitirem que a *justiça procedimental* é importante, Clayton e Tangri (1989) consideram-na insuficiente, porque pensam que os meios podem não justificar os fins.

Na política, já vimos que a *justiça procedimental* é questionável. Os partidos políticos utilizam processos informais de recrutamento, sendo processos centralizados e pouco ou nada democráticos (Freire, 2003), existindo, assim, uma enorme margem de indefinição nas normas a adoptar no processo de recrutamento parlamentar e uma “folga” significativa para se manifestarem influências e patrocínios políticos ou pessoais.

### *Privação relativa*

Uma área crucial quando se procura entender a variação de opiniões ou atitudes que existe face às medidas de acção positiva (Clayton & Tangri, 1989; Tougas & Beaton, 1992), diz respeito à *privação relativa* percebida (e.g., Crosby, 1976, 1982; Runciman, 1966; Stouffer, Suchman, DeVinney, Star, & Williams, 1949) e ao fenómeno da tolerância da privação pessoal.

Muito sinteticamente, o conceito “*privação relativa*” surgiu numa investigação de Stouffer et al. (1949), onde os autores concluem basicamente que o sentimento de privação (insatisfação, descontentamento) surge de avaliações que as pessoas fazem dos seus resultados, em comparação com os resultados de outras pessoas, ou seja, o sentimento de privação é subjectivo. Desde essa altura, vários investigadores (e.g., Crosby, 1976, 1982; Runciman, 1966) têm estudado as condições em que as pessoas se sentem injustamente tratadas, assim como as suas consequências, e identificaram diversos factores necessários para que ocorra privação. Em 1976, após ter realizado uma revisão de literatura sobre o tema, Faye Crosby propôs cinco pré-condições que considera necessárias para conduzir a sentimentos subjectivos de privação. Para a autora, uma pessoa pode experimentar sentimentos negativos de privação relativa quando: *deseja de ter X, considera ter o direito a*

*ter X, percebe que outra pessoa tem X* (a comparação com os outros), *considera que é possível obter X* (a praticabilidade/possibilidade) e *não se sente pessoalmente culpada por não ter X* (Crosby, 1976). Apesar de ter havido alguma evidência empírica a suportar este modelo, baseando-se em resultados de outros estudos (e.g., Crosby, 1982), mais tarde, a autora conclui que afinal bastam duas pré-condições para prever adequadamente a privação relativa, ou seja, basta a pessoa *desejar ter X* e *sentir que tem o direito de ter X* para experimentar sentimentos negativos de privação.

Runciman (1966) distingue *privação fraterna* (suscitada pela comparação inter-grupos) e *privação egoísta* (suscitada por comparações inter-pessoais)<sup>7</sup>, podendo existir a *privação relativa dupla* (quando há *privação pessoal e grupal*) e a *privação relativa pelos outros* (sentimento de alguém que percebe que uma pessoa de outro grupo é desfavorecida).

A *privação relativa* pressupõe que os níveis de ressentimento das pessoas têm implicações no seu comportamento. Por exemplo, foi assumido que há uma maior probabilidade de os desfavorecidos aceitarem o *status quo* e tolerarem a privação, quando não se sentem injustamente tratados, e agirem para melhorar a sua situação quando estão ressentidos (ver Olson & Hafer, 2001). Para Runciman (1966), as consequências dependem do tipo de privação: as pessoas com um sentimento de *privação fraterna* podem adoptar comportamentos colectivos que procuram tanto a mudança social (e.g., acções colectivas), como a manutenção do *status quo*, enquanto que o sentimento de *privação egoísta* (e.g., o stresse) pode levar a comportamentos individuais que visam a alteração da situação pessoal (e.g., apostando na formação pessoal). Alguns estudos mostram que os protestos colectivos estão mais relacionados com os sentimentos de *privação fraterna* (e.g., Dion, 1986; Guimond & Dubé-Simard, 1983) e que a *privação egoísta* prediz os comportamentos auto-dirigidos. Segundo Foster e Matheson (1995), para que os desfavorecidos se empenhem em acções colectivas (e, neste caso, sejam defen-

<sup>7</sup> Que Crosby (1982) designou de *privação grupal* e de *privação pessoal*, respectivamente.

sores da acção positiva), o ideal é que sintam *privação relativa dupla* (e.g., uma mulher perceber que, como todas as mulheres, também é discriminada).

O problema frequente é que, perante situações de discriminação, os desfavorecidos parecem insensíveis ao facto, aceitando a sua condição não protestam, nem recorrem a acções para a melhorar (Clayton & Crosby, 1992). Num estudo, em que Crosby (1982) procurava perceber porque razão as mulheres, perante uma situação de discriminação salarial, estavam preocupadas com a posição de trabalho das mulheres em geral, mas pessoalmente manifestavam uma satisfação semelhante à dos homens, a autora verificou que isso acontecia porque as mulheres não se comparavam com eles, mas com mulheres em piores condições do que as delas. O facto de se centrarem no seu grupo de pertença favorecia a negação da discriminação pessoal, resultando num sentimento de satisfação individual. Este paradoxo que Crosby designou “efeito de negação da discriminação pessoal” tem sido repetidamente evidenciado (Clayton & Crosby, 2000), sendo também denominado de “minimização da discriminação pessoal” (Roux, Perrin, Modak, & Voutat 1999) e “discrepância entre discriminação pessoal/grupal” (ver Taylor, Wright, Moghadam, & Lalonde, 1990).

As explicações para este fenómeno têm-se centrado em factores de ordem *cognitiva* (e.g., nas dificuldades que as pessoas têm em obter e processar a informação que lhes permita perceber a discriminação) e *motivacional* (Crosby & Clayton, 2001). A *motivação* para os desfavorecidos negarem a discriminação pessoal seria um mecanismo de auto-protecção (Crocker & Major 1989), uma estratégia de *coping* ligada ao controlo pessoal (Roux et al., 1999; Ruggiero & Taylor, 1997) e à defesa de uma auto-estima positiva (Crosby & Clayton, 2001), porque reconhecer a discriminação e a injustiça, admitindo a vulnerabilidade, pode ter custos psicológicos (Branscombe & Ellemers, 1998; Ruggiero & Taylor, 1997).

Embora, a curto prazo, possa ser uma boa estratégia usada pelos desfavorecidos, também constitui um obstáculo à mudança social (Taylor & McKirnan, 1984), visto que é através de comparações negativas que o sentimento de privação

pode emergir (Roux et al., 1999), levando-os, consequentemente, a envolver-se em acções colectivas que conduzam à mudança social.

Há outros factores que podem influenciar a tolerância das pessoas discriminadas. Por exemplo, Crosby (1984) sugere que a *discrepância da negação* pode ser percebida como um sintoma da necessidade que as pessoas têm para acreditar que o mundo é justo (e.g., Lerner, 1980). Jost e colaboradores (e.g., Jost & Banaji, 1994; Jost et al., 2004) mostraram que as pessoas estão motivadas para perceber o *status quo* como bom, justo, legítimo e desejável. Ora, se estes processos, crenças e ideologias podem ter consequências positivas em vários contextos, também é verdade que podem conduzir à inacção, contribuindo para manutenção e a legitimação do *status quo* (Jost & Major, 2001).

Torna-se agora mais fácil perceber porque é que, muitas vezes, os membros dos grupos minoritários (Clayton & Tangri, 1989) e as mulheres (Tougas & Beaton, 1992) resistem às medidas destinadas a melhorar as suas condições, parecendo dever-se amplamente ao enorme fosso que há entre a desvantagem real em que se encontram e a privação por ele(a)s percebida (Clayton & Crosby, 1992). Neste contexto, Twiss, Tabb, e Crosby (1989) defendem que, apesar da sua resistência às medidas, estas são necessárias como mecanismos de mudança.

## CONCLUSÃO

Neste artigo, procuramos perceber as principais razões da controvérsia existente no debate sobre as medidas de acção positiva, de acordo com a literatura, dando particular destaque à percepção de justiça e ao género.

Após termos enumerado diversos factores psicossociológicos, identificados na literatura (e.g., atitudes, crenças, valores, ideologias e percepções de justiça), que podem contribuir para explicar esta controvérsia, propusemos, como contributo para este debate, aprofundar a relevância do papel da ideologia de género na percepção da justiça (mais concretamente, da *justiça distributiva, procedimental* e da *privação relativa*). Esta articulação, que procurou esclarecer alguns dos argumentos regularmente usados

pelos detractores das medidas de acção positiva, como é o caso do argumento do mérito, revelou-se bastante pertinente, sobretudo para a compreensão da controvérsia sobre as quotas baseadas no sexo e destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens no contexto político (Santos, 2004; Santos & Amâncio, 2007).

Tanto os julgamentos sobre a justiça das quotas baseadas no sexo, como os julgamentos sobre o mérito, não parecem ser neutros, mas antes estar relacionados com factores, como a ideologia de género (e.g., Santos, 2004; Santos & Amâncio, 2007). De facto, pensamos ter mostrado que, para além de uma *genderização* da esfera política (que continua mais associada ao estereótipo masculino), também parece haver uma *genderização* do mérito (que surge mais associado ao estereótipo masculino neste contexto) e da justiça, resultando numa posição desfavorável às mulheres.

Este artigo procurou trazer um contributo para a compreensão da controvérsia sobre as quotas na política, ao demonstrar que ela assenta na ausência de consciência sobre os factores sociais que contribuem para o posicionamento de homens e mulheres na sociedade e que o (re)conhecimento destes factores é uma condição essencial para a mudança das atitudes face às quotas e para a desmistificação do “mérito”, enquanto valor social ou atributo pessoal, e o seu reposicionamento ao nível de juízo social.

## BIBLIOGRAFIA

- Agacinski, S. (1999). *Políticas dos sexos* (M. S. Pereira, Trad.). Oeiras: Celta Editora. (Obra original publicada em 1998).
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino: Construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- Amâncio, L. (2004). Percepção da discriminação e da justiça. Novos desafios na pesquisa psicossociológica. In A. Cova, N. Ramos, & T. Joaquim (Orgs.), *Desafios da comparação: Família, mulheres e género em Portugal e no Brasil* (pp. 333-342). Oeiras: Celta.
- Avelar, L. (2001). *Mulheres na elite política brasileira*. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer, Editora UNESP.
- Ayers, L. R. (1992). Perceptions of affirmative action among its beneficiaries. *Social Justice Research*, 5, 224-238.
- Bacchi, C. L. (1996). *The politics of affirmative action: Women, equality and category politics*. New Delhi: SAGE.
- Bell, M. P., Harrison, D. A., & McLaughlin, M. E. (1997). Asian-American attitudes toward affirmative action in employment: Implications for the model minority myth. *Journal of Applied Behavioral Science*, 33, 356-377.
- Bergmann, B. R. (1996). *In defense of affirmative action*. New York: BasicBooks.
- Bettencourt, A. M., & Silva Pereira, M. M. S. (1995). *Mulheres políticas: As suas causas*. Lisboa: Quetzal Editores.
- Bobo, L. (1998). Race, interests, and beliefs about affirmative action. *American Behavioral Scientist*, 41, 985-1003.
- Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., Davey, L. M., Stanley, D. J., & Zanna, M. P. (1998). Justice-based opposition to social policies: is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 653-669.
- Branscombe, N. R., & Ellemers, N. (1998). Coping with group-based discrimination: Individualistic versus group-level strategies. In J. K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 243-266). New York: Academic Press.
- Clayton, S. D., & Crosby, F. J. (1992). *Justice gender and affirmative action*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Clayton, S. D., & Tangri, S. S. (1989). The justice of affirmative action. In F. A. Blanchard & F. J. Crosby (Eds.), *Affirmative action in perspective* (pp. 177-192). New York: Springer-Verlag.
- CEDAW (1979). Adoptada pela resolução n.º 34/180 da Assembleia-Geral das Nações Unidas a 18 de Dezembro de 1979, Nova Iorque.
- Clayton, S. D., & Crosby, F. J. (2000). From justice, gender, and affirmative action. In F. J. Crosby & C. VanDeVeer (Eds.), *Sex, race and merit: debating affirmative action in education and employment* (pp. 81-88). Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Cohen, R. L., & Greenberg, J. (1982). The justice concept in social psychology. In J. Greenberg & R. L. Cohen (Eds.), *Equity and Justice Social Behavior*. London: Academic Press.
- Crosby, F. (1976). A model of egotistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85-113.
- Crosby, F. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.

- Crosby, F. (1984). The denial of personal discrimination. *American Behavioral Scientist*, 27, 371-386.
- Crosby, F., & Blanchard, F. A. (1989). Affirmative action and question of standards. In F.A. Blanchard & F.J. Crosby (Eds.), *Affirmative action in perspective* (pp. 3-7). New York: Springer-Verlag.
- Crosby, F., & Clayton, S. (2001). Affirmative action: psychological contributions to policy. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 1, 71-87.
- Crosby, F., & Cordova, D. (1996). Words worth of wisdom: Toward an understanding of affirmative action. *Journal of Social Issues*, 52, 33-49.
- Crosby, F., & VanDeVeer, C. (2003). *Sex, race and merit. Debating affirmative action in education and employment*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Crosby, F., Iyer, A., & Sincharoen, S. (2006). Understanding affirmative action. *Annual Review of Psychology*, 57, 585-611.
- Davey, L. M., Bobocel, D.R., Son Hing, L. S., & Zanna, M. P. (1999). Preference for the merit principle scale: An individual difference measure of distributive justice preferences. *Social Justice Research*, 12, 233-240.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Diaz, M. M. (2003). As cotas fazem diferença? Ações positivas no parlamento Belga. *Revista Opinião Pública, Campinas*, IX(1), 68-97.
- Dietz-Uhler, B., & Murrell, A. (1998). Evaluations of affirmative action applicants: Perceived fairness, human capital, or social identity? *Sex Roles*, 38, 933-951.
- Dion, K. L. (1986). Responses to perceived discrimination and relative deprivation. In J. M. Olson, C. P. Herman, & M. P. Zanna (Eds.), *Relative deprivation and social comparison: The Ontario Symposium* (vol. 4, pp. 159-179). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Dovidio, J. F., Mann, J., & Gaertner, S. L. (1989). Resistance to affirmative action: The implications of aversive racism. In F. A. Blanchard & F. J. Crosby (Eds.), *Affirmative action in perspective* (pp. 83-102). New York: Springer-Verlag.
- Duarte, L. (1998). Ações positivas de promoção do acesso das mulheres aos cargos políticos: direito comparado e prática política. In V. Canas, J. Barros, J. Miranda, L. Beleza, L. Amaral, L. Duarte, & V. Moreira (Orgs.), *Democracia com mais cidadania: A questão da igualdade de participação política* (pp. 28-46). Lisboa: INCM.
- Espada, I., Vasconcelos, G., & Coucello, A. (2002). *Género e comportamento eleitoral: O eleitorado português e a actividade política das mulheres*. Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.
- Faria, S. (2000). Sobre o (difícil) trânsito feminino para o espaço do poder político. In J. M. L. Viegas & E. C. Dias (Orgs.), *Cidadania, integração, globalização* (pp. 107-139). Oeiras: Celta Editora.
- Foster, M. D., & Matheson, K. (1995). Double relative deprivation: Combining the personal and political. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 1167-1177.
- Freire, A. (2003). Recrutamento parlamentar e reforma das instituições. In A. C. Pinto & A. Freire (Orgs.), *Elites, sociedade e mudança política* (pp. 181-216). Oeiras: Celta Editora.
- Gaspard, F., Servan-Schreber, C., & Gall, A. (1992). *La représentation paritaire. Au pouvoir cityennes: Liberté, égalité, parité*. Paris: Seuil.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Guimond, S., & Dubé-Simard, L. (1983). Relative deprivation theory and the Quebec nationalist movement: The cognition-emotion distinction and the personal-group deprivation issue. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 526-535.
- Heilman, M. E. (1996). Affirmative action's contradictory consequences. *Journal of Social Issues*, 52, 105-109.
- Heilman, M., Block, C., & Lucas, J. (1992). Presumed incompetent? Stigmatization and affirmative action effort. *Journal of Applied Psychology*, 77, 536-544.
- Heilman, M. E., Rivero, J. C., & Brett, J. F. (1991). Skirting the competence issue: Effects of sex-based preferential selection on task choices of women and men. *Journal of Applied Psychology*, 76, 99-105.
- Henriques, J. (2006). O princípio de igualdade de tratamento e a discriminação positiva. *Revista de Estudos Politécnicos*, 5/6, 263-280.
- Inter-Parliamentary Union (2008). Your site on parliamentary democracy. Women in national parliaments. Retirado em 5 de Outubro 2008 de <http://www.ipu.org/english/home.html>
- International IDEA. (2006). *Global Database of Quotas for Women*. A joint project of International Institute for Democracy and Electoral Assistance and Stockholm University. Retirado em 1 de Junho de 2007 de <http://www.quotaproject.org/>

- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the productions of false consciousness. *British Journal of Social Psychology, 33*, 1-27.
- Jost, J., & Major, B. (2001). *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (Eds.). New York: Cambridge University Press.
- Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology, 25*, 881-919.
- Kellerhals, J. Modak, M., & Perrenoud, D. (1997). *Le sentiment de justice dans les relations sociales. Collection que Sais-je*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Konrad, A. M., & Hartmann, L. C. (2001). Gender differences in attitudes toward affirmative action programmes in Australia: Effects of beliefs, interests, and attitudes toward women. *Sex Roles, 45*, 415-432.
- Konrad, A. M., & Linnehan, F. (1995). Formalized HRM structures: Coordinating equal employment opportunity or concealing organizational practices? *Academy of Management Journal, 38*, 787-820.
- Konrad, A. M., & Linnehan F. (1999). Affirmative action: History, effects, and attitudes. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender & work* (pp. 429-452). London: Sage publications.
- Kravitz, D., & Platania, J. (1993). Attitudes and beliefs about affirmative action: Effects of target and of respondent sex and ethnicity. *Journal of Applied Psychology, 78*, 928-938.
- Kravitz, D. A., Klineberg, S. L., Avery, D. P., NGuyen, A. K., Lund, C., & Fu, E. J. (2000). Attitudes toward affirmative action: Correlations with demographic variables and with beliefs about targets, actions, and economic effects. *Journal of Applied Social Psychology, 30*, 1109-1136.
- Lei Orgânica nº 3/2006 de 21 de Agosto. Lei da paridade. Retirado da comissão nacional de eleições a 9 Janeiro de 2007 de [www.cne.pt/dl.cfm?FileID=882](http://www.cne.pt/dl.cfm?FileID=882)
- Lerner, M. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*. New York: Plenum Press.
- Lisboa, M., Frias, G., Roque, A., & Cerejo, D. (2006). Participação das mulheres nas elites políticas e económicas no Portugal democrático (25 de Abril de 1974 a 2004). *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, 18*, 155-179.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés. Collections et agrégats*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Lorenzi-Cioldi, F., & Buschini, F. (2005). Vaut-il mieux être une femme qualifiée ou être qualifiée de femme? Effets paradoxaux de la catégorisation dans la discrimination positive. In M. Sanchez-Mazas & L. Licata (Eds.), *Autre. Regards psychosociaux* (pp. 279-308). Grenoble: Presses Universitaire de Grenoble.
- Marques-Pereira, B. (2003). *La citoyenneté politique des femmes*. Paris: Armand Colin.
- McNamee, S. J., & Miller, R. K., Jr. (2004). *The meritocracy myth*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield.
- Miller, D. T. (2001). Disrespect and the experience of injustice. *Annual Review of Psychology, 52*, 527-553.
- Miranda, J. (1998). Igualdade e participação política da mulher. In V. Canas, J. Barros, J. Miranda, L. Beleza, L. Amaral, L. Duarte, & V. Moreira (Orgs.), *Democracia com mais Cidadania: A Questão da Igualdade de Participação Política* (pp. 37-46). Lisboa: INCM.
- Nacoste, R. W (1986). The taint of affirmative action. *Social Issues, 71*, 130-134.
- Nacoste, R. W. (1987a). Social psychology and affirmative action: The importance of process in policy analysis. *Journal of Social Issues, 43*, 127-132.
- Nacoste, R. W. (1987b). But do they care about fairness. The dynamics of preferential treatment and minority interest. *Basic and Applied Social Psychology, 8*, 177-191.
- Olson, J. M., & Hafer, C. L. (2001). Tolerance of personal deprivation. In J. T. Jost & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 157-175). New York: Cambridge University Press.
- Onkelinx, L. (2001). Conférence du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination. Retirado a 30 de Setembro de 2003 de: [file:///G:/bir/TRANSLATIONS/Speeches/PDF%20format/Onkeli\\_nx\\_fr.html](file:///G:/bir/TRANSLATIONS/Speeches/PDF%20format/Onkeli_nx_fr.html)
- Palacios, M. S. (2004). Consecuencias de la discriminación en función de la movilidad social y el género, Dissertação de doutoramento. Manuscrito não publicado, Universidad de Granada.
- Plous, S. (1996). Ten myths about affirmative action. *Journal of Social Issues, 52*, 25-31.

- Pratkanis, A. R., & Turner, M. E. (1996). The proactive removal of discriminatory barriers: Affirmative action as effective help. *Journal of Social Issues*, 52, 111-132.
- Roux, P., Perrin, V. Modak, M., & Voutat, B. (1999). *Couple et égalité un ménage impossible*. Lausanne: Editions Réalités Sociales.
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1997). Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them: The role of self-esteem and perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 373-389.
- Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation and social justice*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Santos, M. H. (2004). Género e política: Uma análise psicossociológica das reacções às acções positivas. Dissertação de mestrado em psicologia social e organizacional. Diploma de estudos europeus avançados de psicologia social. Manuscrito não publicado, ISCTE, Lisboa.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2006). Democracia e género: A sub-representação das mulheres na política e as medidas de acção positiva. In N. R. Santos, M. L. Lima, M. M. Melo, A. A. Candeias, M. L. Grácio, & A. A. Calado (Orgs.), *Actas do VI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia* (CD-Rom, V.X, pp. 2-21). Évora: Universidade de Évora.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2007). Reacções às acções positivas: o olhar da psicologia social do género. In M. B. Monteiro, M. Calheiros, R. Jerónimo, C. Mouro, & P. Duarte (Orgs.), *Percursos da investigação em psicologia social e organizacional* (vol. II, pp. 57-74). Lisboa Edições Colibri.
- Scott, J. W. (2005). *Parité! L'universel et la différence des sexes*. Editions Albin Michel.
- Sénac-Slawinski, R. (2004). Évaluation des lois sur les quotas et sur la parité. In C. Bard, C. Baudelot, & J. Mossuz-Lavau (Orgs.), *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir* (pp. 142-170). Paris: Editions de la Martinière.
- Sidanius, I., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press.
- Sineau, M. (2001). *Profission: Femme politique. Sexe et pouvoir sous la cinquième république*. Paris: Presses de Sciences Politiques.
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., & Zanna, M. P. (2002). Meritocracy and opposition to affirmative action: Making concessions in the face of discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 493-509.
- Steeh, C., & Krysan, M. (1996). Affirmative action and the public, 1970-1995. *Public Opinion Quarterly*, 60, 128-158.
- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., DeVinney, L. C., Star, S. A., & Williams, R. M., Jr. (1949). *The American soldier: Adjustment during army life* (vol. 1). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Summers, R. J. (1995). Attitudes, toward different methods of affirmative action. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 1090-1104.
- Taylor, D. M., & McKirnan, D. J. (1984). Five-stage model of intergroup relations. *British Journal of Social Psychology*, 23, 291-300.
- Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1994). *Theories intergroup relations. International social psychological perspectives*. Praeger Publishers. Westport.
- Taylor, D. M., Wright, S. C., Moghaddam, F. M., & Lalonde, R. N. (1990). The personal/group discrimination discrepancy: Perceiving my group, but not myself, to be a target for discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 254-262.
- Thébaud, F. (2003, Maio). Du suffrage des femmes à la parité politique, le genre de la démocratie en France. Comunicação apresentada na Universidade Aberta, Lisboa.
- Thermes, J. (1999). *Essor et déclin de l'affirmative action: Les étudiants noirs à Harvard, Yale et Princeton*. Paris: CNRS Éditions.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedure justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tien, C. L. (2000). In defense of affirmative action. In F. J. Crosby & C. VanDeVeer (Eds.), *Sex, race and merit: Debating affirmative action in education and employment* (pp. 34-39). Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Tougas, F., & Beaton, A. M. (1992). Women's views on affirmative action: A new look at preferential treatment. *Social Justice Research*, 5, 239-248.
- Tougas, F., & Veilleux, F. (1989). Who likes affirmative action: Attitudinal processes among men and women. In F. A. Blanchard & F. J. Crosby (Eds.), *Affirmative action in perspective* (pp. 111-124). New York: Springer-Verlag.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., & St-Pierre, L. (1999). Neosexism among women: The role of personally experienced social mobility attempts. *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1487-1497.
- Tougas, F., Crosby, F., Joly, S., & Pelchat, D. (1995). Men's attitudes toward affirmative action: Justice and Intergroup Relation at the Crossroads. *Social Justice Research*, 8, 57-71.

- Truax, K., Cordova, D. I., Wood, A., Wright, E., & Crosby, F. (1998). Undermined? Affirmative action from the target's point of view. In J. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice. The target's perspective* (pp. 171-188). London: Academic Press.
- Twiss, C., Tabb, S., & Crosby, F. (1989). Affirmative action and aggregate data: The importance of patterns in the perception of discrimination. In F. A. Blanchard & F. J. Crosby (Eds.), *Affirmative action in perspective* (pp. 159-167). New York: Springer-Verlag.
- Tyler, T. R., & McGraw, K. (1986). Ideology and the interpretation of personal experience: Procedural justice and political quiescence. *Journal of Social Issues, 42*, 115-128.
- Veilleux, F., & Tougas, F. (1989). Male acceptance of affirmative action programs for women: The results of altruistic or egoistical motives? *International Journal of Psychology, 24*, 485-496.
- Vianello, M., & Moore, G. (2004). *Women and Men in Political and Business Elites: A Comparative Study in the Industrialized World*. Sage Studies in International Sociology 53.
- Vogel-Polsky, E. (1989). Conceitos e formas de acções positivas. Acções positivas. Uma aposta para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. *Cadernos da Condição Feminina, 28*, 17-26.
- Zweigenhaft, R. L., & Domhoff, G. W. (1998). *Diversity in the power elite: Have women and minorities reached the top?* New Haven, CT: Yale University Press.

## RESUMO

Perante a sub-representação dos membros de alguns grupos minoritários e das mulheres, a nível mundial, em diversos órgãos de decisão, como é o caso da política, têm sido criadas medidas de acção positiva,

com o objectivo de se promover a igualdade. Contudo, estas têm suscitado enorme controvérsia, dividindo opiniões. O presente artigo teórico pretende identificar, na literatura, as principais razões desta controvérsia, dando particular destaque à percepção de justiça. Propõe, como contributo para este debate, a articulação dos estudos de género com os da percepção da justiça (recorrendo às teorias da *justiça distributiva, procedimental* e da *privação relativa*), de modo a procurar elucidar alguns dos argumentos regularmente usados pelos detractores das medidas de acção positiva, como é o caso do argumento do mérito. Esta articulação revelou-se importante para uma melhor compreensão da controvérsia sobre as quotas baseadas no sexo e destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens.

*Palavras-chave:* Acção positiva, Discriminação, Género, (In)justiça, Política.

## ABSTRACT

Positive action measures have been created in order to promote equality in various decision-making contexts where some minority groups and women are typically under-represented worldwide. However, these measures have met great controversy between their opponents and proponents. Focusing on perceptions of justice, in this theoretical article we aim at reviewing the main reasons that the literature has found to explain this controversy. As a contribution to this ongoing debate, in our article we propose an articulation between gender studies and those on perception of justice (drawing on theories of distributive justice, procedural justice and relative deprivation), in order to clarify some of the arguments (e.g., the merit issue) regularly used by opponents to positive action measures. This articulation was crucial to a better understanding on the controversy over quotas based on sex that intend to promote equality between women and men.

*Key-words:* Affirmative action, Discrimination, Gender, (In)justice, Politics.

