

REACÇÕES ÀS ACÇÕES POSITIVAS – O OLHAR DA PSICOLOGIA SOCIAL DO GÉNERO

Helena Costa Santos*

Lígia Amâncio**

Resumo

Nos debates suscitados pelas medidas específicas para combater a sub-representação das mulheres nas esferas de decisão política, tais como as quotas, verifica-se uma polarização das atitudes, contrapondo-se, em geral, o acesso por mérito individual ao acesso pela quota. A investigação apresentada neste artigo foi orientada pelos objectivos de verificar a tolerância das pessoas face às quotas para a participação das mulheres na política, assim como mostrar que a avaliação do mérito é contaminada pelos significados de género. Foram construídos cenários sobre a elaboração de uma lista eleitoral onde se manipulava a qualificação académica e política comparativa dos 2 candidatos e o sexo do candidato escolhido, num plano experimental inter-sujeitos de 2 (sexo dos participantes) x 2 (sexo do candidato escolhido) x 4 (competência comparativa). Participaram neste estudo 312 estudantes universitários. Os resultados evidenciaram que o mérito é normativo e sexuado, o que torna relevante a articulação do género nesta problemática, como salientamos na discussão.

Palavras-chave: discriminação sexual, género, política, quotas, mérito.

Introdução

Embora Portugal se destaque, nas comparações internacionais, pela elevada participação das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo em relação aos países do Sul da Europa

* Bolseira do Projecto “Elites discriminadas. Uma abordagem interdisciplinar das desigualdades de género”, financiado pela FCT, no Centro de Investigação e Intervenção Social (CIS) e Mestre em Psicologia Social e das Organizações.

** Departamento de Psicologia Social e das Organizações (DEPSO) e investigadora no CIS.

(Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres & Wall, 1998), continua a verificar-se uma acentuada assimetria das práticas na divisão das tarefas domésticas (Amâncio, 2005) e na distribuição dos dois sexos pelas diversas áreas de actividade e posições hierárquicas. Uma das esferas onde a evolução tem sido mais lenta, nos últimos 30 anos, é a da decisão política, apesar de o Estado português ter acordado “todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres na vida política e pública do país” (Faria, 2000, p. 109). A percentagem de deputadas na Assembleia da República manteve-se abaixo dos 10% nos primeiros 20 anos da democracia, tendo passado para 12% nas eleições de 1995 (Freire, 1998), aumentado para 17% nas eleições de 1999 (Canço & Castro, 2001) e 20% nas de 2002, percentagem que não se alterou nas últimas eleições¹. Assim, neste indicador de igualdade, Portugal ocupa a 12ª posição entre os países da UE (25) e a 43ª, num conjunto de 181 países do mundo, segundo os dados da União Interparlamentar (UI, 2004).

Ao nível das políticas para a igualdade, as acções positivas (“*affirmative action*”) constituem uma das formas reconhecidas internacionalmente para combater as discriminações contra grupos socialmente desfavorecidos, relativamente a determinadas oportunidades. Concebidas pelo governo Kennedy foram implementadas, pela primeira vez, nos Estados – Unidos, em 1965, durante o mandato do Presidente Johnson, para combater a discriminação racial, generalizando-se posteriormente a outros grupos alvo da discriminação (Bacchi, 1996). Trata-se de programas especiais e de carácter temporário, destinados a acelerar o processo de eliminação da discriminação (Holloway, 1989), neste caso, contra as mulheres, e da construção da igualdade entre homens e mulheres. As chamadas quotas são um tipo de medidas de acção positiva, destinadas a garantir às mulheres, em condições de sub-representação, uma participação nas listas eleitorais, subordinada a um objectivo quantificado, em percentagem ou em número de lugares (Duarte, 1998).

A implementação destas medidas tende, no entanto, a suscitar polémica pública, dividindo as posições a favor e contra (Crosby & VanDeVeer, 2003). Foi o que sucedeu em Portugal, em 1998, por ocasião da proposta de lei que previa a introdução de quotas para o sexo sub – representado nas listas eleitorais, e que não chegou a ser aprovada e, em França, durante os anos que durou a luta pelo princípio da paridade (Gaspard, Servan-Schreber & Gall, 1992; Sineau, 2001) cuja aprovação se reflectiu, pela primeira vez, nas eleições autárquicas de 2001. Em parte, tais polémicas podem resultar do baixo conhecimento sobre estas medidas (Kravitz & Platania, 1993), de causas semânticas (Truax, Cordova, Wood, Wright & Crosby, 1998), até porque

¹ Note-se que esta participação resulta fundamentalmente da representação das mulheres nos grupos parlamentares do PCP, BE e PS. O grupo parlamentar do BE é paritário e, no caso do PS, a representação das mulheres já não tinha baixado, em 2002, apesar da derrota eleitoral, graças à aplicação da quota interna dos 33% nas listas eleitorais.

existem diferentes terminologias (Lorenzi-Cioldi & Buschini, 2002), ou das crenças sobre a existência da discriminação (Konrad & Hartmann, 2001), mas também podem estar relacionadas com atitudes e valores, como o sexismo (Tougas, Brown, Beaton & St-Pierre, 1999), o racismo (Dovidio, Mann & Gaertner, 1989), o individualismo e a ideologia política, já que estas medidas parecem ser mais defendidas pela esquerda, nos países europeus (Sineau, 2001) e pelos liberais, nos Estados Unidos, contrariamente à direita e aos conservadores (Bacchi, 1996). Apesar disso, o balanço sobre estes programas, pelo menos nos EUA onde eles existem há mais tempo, aponta para a sua eficácia na melhoria da igualdade entre sexos e entre minorias étnicas, no acesso à educação e ao emprego, e a sua contribuição para a diversidade (Konrad & Linnehan, 1999).

Uma das áreas de investigação sobre as acções positivas diz respeito à justiça percebida deste tipo de medidas. Do ponto de vista da justiça distributiva (Theotónio, 1997) convém lembrar que as medidas de acção positiva representam uma resposta sócio-política à injustiça objectiva de que são alvo os grupos desfavorecidos, já que a sua discriminação é inconsistente com a ideologia da justiça meritocrática, valor fundamental da democracia ocidental (Crosby & Blanchard, 1989) e viola o princípio da equidade. Mas os opositores criticam igualmente estas medidas por elas violarem o princípio do mérito/equidade, como assinalam alguns autores (Davey, Bobocel, Son Hing & Zanna, 1999; Nacoste, 1987ab; Lorenzi-Cioldi & Buschini, 2002). Com efeito, um dos argumentos frequentemente utilizado pelos opositores das acções positivas é que elas servem para beneficiar pessoas, aparentemente menos qualificadas, no acesso a lugares de emprego ou educação limitados, penalizando, por outro lado, as que são aparentemente, mais qualificadas. Crosby e Clayton (2001) questionam esta pretensa violação do princípio do mérito, por partir do pressuposto que existe uma forma objectiva de o medir, quando na verdade é difícil encontrar medidas rigorosas de mérito que não sejam afectadas por outros factores sociais ou contextuais (Crosby & Blanchard, 1989).

Nos debates sobre o acesso das mulheres à representação política verifica-se também o frequente recurso ao argumento do mérito (Gaspard et al, 1992). No entanto, os processos de recrutamento político resultam, em geral, de critérios que têm mais a ver com ligações a grupos profissionais ou sindicais e outros ‘capitais’ políticos (Freire, 2003; Fortes, 2003), do que com as qualificações e os ‘capitais’ culturais (Bettencourt & Silva Pereira, 1995) sendo, portanto, marcados por critérios subjectivos (Agacinski, 1999). Para além disso, o argumento do mérito, tão saliente quando se trata do acesso das mulheres, não se aplica à participação dos homens (Costa, 2002), até porque as imagens dos políticos, ao nível do senso comum, parecem construir-se apenas em torno de traços de personalidade, ou seja, algo que não é directamente mensurável (Espada, Vasconcellos & Coucello, 2002). Com o objectivo de recolher eventuais

dimensões de avaliação do mérito, perguntámos a 114 estudantes e trabalhadores (48 homens e 66 mulheres) quais as “competências necessárias para o exercício do lugar de deputado(a)” (Santos, 2004). Os resultados, obtidos através da técnica de associação livre de palavras, mostraram que os traços mais frequentemente citados foram “honesto” (61%), “inteligente” (37%), “bom orador” (36%), “responsável” (35%), “trabalhador” (33%) e “culto” (32)². O baixo consenso revelado por estes resultados, aponta, por um lado, para a inexistência de um perfil de competências para o desempenho da função de deputado(a) e, por outro lado, para um conjunto de traços de personalidade com forte significado masculino, do ponto de vista dos estereótipos de género (Amâncio, 1994). Não parece, portanto, existir um perfil padrão do(a) deputado(a) ideal face ao qual se possa medir o mérito.

A justiça procedimental, por outro lado, diz respeito ao processo através do qual é feita a distribuição dos recursos ou oportunidades, dando mais importância aos meios do que aos fins (Clayton & Tangri, 1989). E enquanto que os valores do mérito e da equidade conduzem os juízos sobre a justiça distributiva, a igualdade é o valor subjacente à justiça procedimental (Nacoste, 1987a). Se as pessoas, em geral, tendem a concordar com a igualdade de oportunidades, resistem no entanto às medidas de acção positiva que, apesar de se destinarem a tornar essa igualdade real, são vistas como indo no sentido oposto (Clayton & Tangri, 1989). Aplicada aos programas de acção positiva, a perspectiva da justiça procedimental mais tradicional afirmaria que quanto mais estas medidas forem percebidas como justas (ou seja, corresponderem a um procedimento visto como justo), maior a probabilidade das pessoas avaliarem favoravelmente os beneficiados (Nacoste, 1986, cit, por Dietz-Uhler & Murrell, 1998). Num dos seus estudos, Nacoste (1987b) verificou que a selecção baseada no sexo era percebida como menos justa do que a selecção baseada na combinação do sexo e do mérito. Segundo este autor, quando os procedimentos dão vantagem a uma característica particular, neste caso ser mulher, reduzem os sentimentos de controlo/voz daqueles que não possuem essa característica, neste caso os homens, o que faz com que eles julguem estes procedimentos como injustos. Nesta perspectiva, as pessoas que beneficiam das acções positivas deveriam julgá-las justas, hipótese que orientou o estudo de Ayers (1992) com 13 mulheres envolvidas num programa de acção positiva. A análise das entrevistas mostrou, no entanto, que elas percebiam o programa como mais justo no princípio do que na prática. De acordo com estes resultados, os

² Note-se que procurámos os consensos com base no critério já utilizado por outros autores (e.g., Amâncio, 1994), 75% de respostas do total de participantes, mas também dentro de cada grupo, i.e., cruzando o sexo com o estatuto sócio-profissional dos participantes: 24 homens estudantes; 33 mulheres estudantes; 24 homens trabalhadores, 33 mulheres trabalhadoras.

próprios membros dos grupos excluídos também consideram injustas as políticas activas destinadas a mudar a sua situação. Num estudo recente, em Portugal, sobre os direitos das mulheres (Oliveira, Amâncio, Rodrigues & Fouto, 2003) também se verificou que ambos os sexos concordam com o princípio constitucional da igualdade em abstracto, mas já concordam menos com a legislação destinada a implementar a igualdade, na prática.

A investigação tem, de facto, mostrado que, muitas vezes, os membros dos grupos minoritários (Clayton & Tangri, 1989) e as mulheres (Tougas & Beaton, 1992) discordam das políticas destinadas a melhorar as suas condições. Vários estudos têm procurado identificar os factores explicativos do aparente paradoxo entre as condições objectivas de desfavorabilidade e discriminação e os sentimentos e as percepções dos membros dos grupos que se encontram nessas posições. Partindo do conceito de “privação relativa”, Crosby (1982) procurou entender porque razão as mulheres manifestavam satisfação com a sua situação de evidente discriminação salarial e mostrou, recorrendo a uma metodologia extensiva, que elas não só não se comparavam com os homens, como se comparavam com outras mulheres em condições piores do que as delas. Reconhecendo, embora, a discriminação do seu grupo, quando as comparações com o outro grupo eram tornadas salientes, a contração no interior do grupo de pertença favorecia a negação da discriminação pessoal, resultando num sentimento de satisfação individual. De facto, a integração do género mostra que uma situação de desvantagem objectiva nem sempre origina um sentimento de privação relativa. Para que ele exista é necessário que a pessoa se sinta no direito de alcançar o resultado desejado, mas as mulheres tendem a considerar que merecem um salário inferior ao dos homens (Major, 1993), tendem a culpabilizar-se por resultados indesejáveis (Clayton & Crosby, 1992) e a fazer comparações que lhes sejam favoráveis, no interior do seu grupo.

O efeito de negação da discriminação pessoal (Crosby, 1982), que se caracteriza pelo facto dos membros dos grupos potencialmente discriminados perceberem uma maior discriminação dirigida ao seu grupo do que a eles próprios, tem sido identificado como uma estratégia de *coping* ligada ao controlo pessoal sobre o mundo e à defesa de uma auto-estima positiva (Crosby & Clayton, 2001), visto que o reconhecimento da discriminação, por parte dos membros de grupos continuamente discriminados, tem mais custos psicológicos do que por parte daqueles que vivem situações pontuais de discriminação, o que é o caso dos homens nas situações de desempenho e de avaliação do mérito (Branscombe & Ellemers, 1998). No contexto das acções positivas, esta linha de investigação permite perceber as reacções negativas de alguns membros de grupos alvo dessas acções, como é o caso das mulheres (Amâncio, 2004).

Uma explicação complementar - o Modelo da Assimetria Simbólica

Como vimos até aqui, os estudos baseados nas teorias da justiça social e da privação relativa deixam em aberto várias questões, talvez por se privilegiarem os níveis de análise (Doise, 1982) intra e inter-individual, em particular os estudos anteriores a Crosby. Numa tentativa de colmatar essa lacuna integrámos, no nosso estudo, o nível de análise ideológico, procurando analisar os significados simbólicos que interferem nos juízos e nas percepções.

Segundo o modelo da assimetria simbólica, as relações entre os sexos são marcadas por uma assimetria de significados que distingue o masculino – universal do feminino – específico (Amâncio, 1994, 1997). Os significados masculinos estendem-se, assim, a todas as áreas da esfera pública, tanto para homens como para mulheres, confundindo-se com os valores dominantes do individualismo (Amâncio, 2003), como o mérito, enquanto que os significados femininos se aplicam apenas à esfera privada e às mulheres (Amâncio, 1999), assumindo um carácter particularmente normativo nos juízos sobre elas (Oliveira & Amâncio, 2002). Central neste modelo, é a ideia de uma representação hegemónica da pessoa e o distanciamento relativo de homens e mulheres face a essa representação. Nos estudos sobre estereótipos de género (Amâncio, 1994) é bem claro, tanto o forte paralelismo entre a representação do adulto e a representação do ser homem, como o distanciamento do ser mulher face a essa representação, surgindo o masculino como referente simbólico universal de pessoa autónoma e internamente determinada, e o feminino como o de pessoa condicionada a uma função específica e orientada para contextos de dependência afectiva e sexual, imagem que acompanha as mulheres quando elas passam para a esfera pública (Amâncio, 1995; 1996).

É com base neste modelo que colocamos em causa a neutralidade do mérito, procurando mostrar que há uma relação entre a avaliação do mérito e os significados socialmente partilhados, associados aos sexos. Serviu-nos de referência o estudo de Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002), onde os autores procuraram analisar o impacto das quotas sobre a representação das práticas de contratação e o lugar das mulheres no local de trabalho. Para estes autores, apesar de existirem vários tipos de medidas de acção positiva, estas podem ser ordenadas num *continuum* que opõe a qualidade individual (e.g., capacidade, mérito) à pertença a um grupo, em função da ponderação acordada a cada um destes dois factores, sendo que, quanto mais as medidas se distanciam do critério individual, menos favoravelmente serão percebidas, mesmo entre os membros dos grupos beneficiários, apesar destes, geralmente, serem mais favoráveis as estas medidas. Em contexto de recrutamento e selecção, Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002) avaliaram, assim, a percepção de quatro medidas (cenários) de acção positiva, baseadas: *apenas no mérito da candidata* (a mulher era escolhida por ser mais competente que o

homem); *no mérito e na pertença grupal* (devia-se dar preferência à mulher no caso das suas competências serem superiores às do homem); *na pertença grupal e no mérito* (quando as competências dos candidatos satisfizessem o mínimo requerido para o cargo, devia-se dar preferência à mulher) e *na pertença grupal* (devia-se dar preferência à mulher), tendo como objectivo promover o acesso das mulheres aos cargos de direcção. Após lerem um destes quatro cenários, os 156 estudantes universitários que participaram neste estudo (52% homens e 48% mulheres) responderam a nove itens para avaliar o processo de contratação. Os autores verificaram que, por um lado, as mulheres concordaram mais com estas medidas do que os homens e que, por outro lado, os participantes, em geral, valorizaram o mérito como sendo o critério mais importante.

No nosso estudo, para além de termos em conta o sexo dos participantes, como Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002), também considerámos o sexo dos candidatos, colocando ora uma mulher, ora um homem como protagonista da situação, para procurarmos perceber se existe alguma diferença nos resultados consoante a condição experimental, o que permitiria verificar se existe uma contaminação pelos significados de género. O cenário escolhido foi o contexto político, simulando a situação de selecção de um(a) candidato(a) ao lugar de deputado(a).

Este estudo também teve como objectivo perceber a tolerância das pessoas face às quotas na política, uma vez que nem todas as quotas parecem ser percebidas como injustas, mas sim a sua aplicação a determinados grupos sociais. Foi o que verificámos num segundo estudo exploratório (Santos, 2004) com 310 estudantes universitários, a quem apresentámos 4 cenários de aplicação de quotas, destinadas a quatro grupos-alvo diferentes: na distribuição dos Fundos Comunitários para as regiões sub-desenvolvidas, no acesso ao emprego para pessoas com deficiência e minorias étnicas e no acesso à política para as mulheres. Independentemente do sexo, os participantes são favoráveis às quotas para as regiões sub-desenvolvidas e as pessoas com deficiência, mas já não o são no caso das quotas para as minorias étnicas e as mulheres. Tal facto poderá significar que o racismo e o sexismo afectam as atitudes das pessoas, como alguns autores já defenderam noutras situações (e.g., Kravitz & Platania, 1993), já que as representações dos grupos – alvo parecem ter influência nos juízos que fazem das quotas.

A *hipótese geral* que orientou este estudo foi a de que a avaliação do mérito é afectada pela informação sobre as competências das pessoas, mas também pelo seu sexo de pertença, assim como pelo sexo dos participantes.

Como *hipóteses específicas*, esperávamos que:

(1) a avaliação do mérito dos candidatos fosse particularmente afectada pelo seu sexo, como acontece com outras dimensões relevantes no mundo do trabalho (Amâncio, 1994; 1996),

mas que (1.a) os participantes do sexo feminino contribuíssem mais para estas diferenças do que os do sexo masculino, devido à normatividade das representações de género (Oliveira & Amâncio, 2002) e que (1.b), de acordo com a ideologia meritocrática (Branscombe & Ellemers, 1998), as diferenças na avaliação do mérito dos candidatos, em função do seu sexo, se acentuassem em situações de desigualdade de competências comparativas;

(2) os participantes tendessem a considerar mais justas as escolhas dos candidatos mais competentes (Lorenzi-Cioldi & Buschini, 2002), (2.a) sendo este efeito mais acentuado entre os participantes do sexo feminino (Palacios, 2004), assim como (2.b) a avaliação da justiça da quota seria mais elevada no caso do candidato do que no da candidata, nos cenários em que há igualdade de competências, o homem é mais competente, e controlo, sucedendo o contrário no cenário em que a mulher é mais competente. Esta hipótese baseia-se na expectativa da associação dos homens à política que decorre da extensão dos significados masculinos à esfera pública (Amâncio, 1999). Esperávamos ainda que:

(3) os participantes do sexo feminino considerassem, mais do que os do sexo masculino, que a quota é a melhor forma de aumentar o número de mulheres na política, partindo do princípio que estariam mais sensibilizadas para a discriminação existente (Espada et al., 2002).

Método

Participantes

Participaram neste estudo 312 estudantes universitários (157 do sexo masculino e 155 do sexo feminino), das áreas de gestão, com idades entre o 17 e os 38 anos ($M = 19,9$; $DP = 2,24$). Os sexos não se distinguem em relação à idade ($t = 1,347$; $p > 0,179$; $M_{idade\ sexo\ masculino} = 20,11$, $DP = 2,15$; $M_{idade\ sexo\ feminino} = 19,77$, $DP = 2,32$).

Desenho experimental

Trata-se de um plano experimental inter-sujeitos 2 (sexo dos participantes: masculino/feminino) X 2 (sexo dos candidatos escolhidos: masculino/feminino) X 4 (competências: competências iguais dos dois candidatos; mulher mais competente; homem mais competente e ausência de informação sobre as competências, como condição controlo), sendo os participantes distribuídos aleatoriamente pelas condições experimentais.

Material e procedimento

Foram elaborados oito questionários, correspondentes à manipulação de duas das três variáveis independentes: o sexo dos candidatos e as competências. Após lerem um dos oito cenários e as medidas, os participantes deviam colocar um círculo em torno do número correspondente ao seu posicionamento e responder às questões de caracterização sociodemográfica. O pré-teste realizado permitiu-nos continuar a aplicação do questionário sem quaisquer alterações, em sala de aula, tendo demorado, aproximadamente, 15 minutos.

Manipulações experimentais:

O cenário escolhido para o estudo foi o contexto político, simulando uma situação de recrutamento de uma candidata (Júlia) ou de um candidato (António) para a lista de um Partido Político. A variável ‘competências’ foi manipulada através de três tipos de informações: qualificações académicas, militância partidária e traços de personalidade, de acordo com o estudo exploratório descrito na página 4. As mudanças introduzidas nos cenários, que resultam da manipulação das duas variáveis independentes, são exemplificadas a seguir:

Cenário 1 - Igualdade de competências, sendo escolhida a candidata:

“A Júlia e o António conheceram-se na Universidade onde ambos frequentaram a Licenciatura de Direito. Todos os seus colegas os consideravam muito inteligentes, e mesmo entre os professores eram vistos como muito competentes, com um espírito de liderança e determinação. O seu envolvimento na política nasceu na mesma época. Ambos estiveram envolvidos activamente na associação académica universitária, tendo chegado a liderar os protestos estudantis por melhores condições. Na actualidade, a Júlia e o António são dois destacados advogados, sendo vistos como profissionais exemplares, honestos e bons oradores. Os dois fazem parte da comissão concelhia do Partido X. Na altura da escolha de candidatos às próximas eleições legislativas, ambos se mostraram disponíveis para integrar as listas. No último congresso, o Partido X adoptou uma resolução estratégica, segundo a qual, em condições de igualdade de competências, a preferência deve ser dada às mulheres. Por essa razão foi escolhida a Júlia para cabeça de lista”.

No mesmo cenário, mas em que o candidato é o escolhido apenas se diferencia o último parágrafo:

“No último congresso, o Partido X adoptou uma resolução estratégica, segundo a qual, em condições de igualdade de competências, a preferência deve ser dada aos homens. Por essa razão foi escolhido o António para cabeça de lista”.

Cenário 2 - a candidata é mais competente e é a escolhida:

Neste caso, dizia-se que “...a Júlia sempre se destacou mais pelo seu espírito de liderança e pela sua determinação..., a Júlia é uma destacada advogada, enquanto o António optou pela carreira de jurista na Administração Pública.... No último congresso, o Partido X adoptou uma resolução estratégica, segundo a qual, quando há dois candidatos a um lugar, a preferência deve ser dada ao mais competente. Por essa razão foi escolhida a Júlia para cabeça de lista”.

No mesmo cenário, mas na condição em que o candidato é o escolhido apenas se diferencia o último parágrafo:

“o Partido X adoptou uma resolução estratégica, segundo a qual, quando há dois candidatos a um lugar, a escolha deve ser feita pela comissão concelhia. Esta, apesar da reconhecida maior competência da Júlia, escolheu o António para cabeça de lista”.

Cenário 3 – o candidato é mais competente. As duas versões deste cenário correspondem ao texto do cenário 2, substituindo o nome de ‘Júlia’ pelo nome de ‘António’.

Cenário 4 – Ausência de informação sobre as ‘competências’ dos candidatos. Nas duas versões deste cenário não se fazia qualquer referência às ‘competências’ dos dois candidatos, em termos de qualificações, militância partidária ou traços de personalidade.

Variáveis dependentes³

Mérito - Para medirmos o mérito do(a)s candidato(a)s, utilizámos dois itens (“*A/O candidata/o é qualificada/o para o cargo*” e “*O/A candidato/a é a pessoa ideal para o cargo de deputado/a*”) adaptados de Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002), numa escala de 7 pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (7) ($\alpha=.64$).

Atitudes face à justiça das quotas - Os participantes avaliaram a situação descrita em cada condição através de cinco itens, acompanhados de diferenciadores semânticos de sete pontos, três adaptados de uma medida de justiça de Taylor-Carter, Doverspike e Alexander (1995), desde esta resolução é *justa* (1) a *injusta* (7); *benéfica* (1) a *prejudicial* (7); *aceitável* (1) a *inaceitável* (7), e dois itens já por nós utilizados num outro estudo (Santos, 2004), desde

³ Estes índices foram criados com a ajuda de uma análise factorial em componentes principais com rotação ortogonal *varimax* realizada aos 18 itens do estudo original (Santos, 2004). Em termos da qualidade desta ACP, o teste de *Bartlett* evidencia uma associação entre as variáveis ($p<.000$) e o Teste KMO é de .905, ilustrando a qualidade do modelo factorial, que explica 65.41% da variância global.

concordo totalmente (1) a *discordo totalmente* desta resolução (7) e é *totalmente correcta* (1) a *totalmente incorrecta* (7) ($\alpha = .87$).

Esta é a melhor forma de aumentar o número de mulheres na política - Esta medida, também adaptada de Lorenzi-Cioldi e Buschini (2002), foi utilizada apenas nos questionários onde a candidata era a escolhida para o lugar.

Resultados

Para a análise dos resultados realizámos uma análise de variância (ANOVA) 2 (Sexo dos participantes) X 2 (Sexo dos candidatos escolhidos) X 4 (Competências) para as duas primeiras variáveis dependentes. As ANOVAs revelaram vários efeitos principais e de interacção significativos. Foi realizada uma análise de contrastes para podermos comparar pares de condições, de acordo com as hipóteses. O Quadro 1 apresenta as médias e os desvios-padrão destas duas variáveis dependentes por condição. Analisaremos aqui apenas os resultados pertinentes para os objectivos e hipóteses enunciados neste artigo.

Antes de avançarmos com a análise, convém lembrar que, ao longo do estudo, analisámos, através da manipulação das competências, se o mérito tem alguma influência nas respostas dos participantes, mas a primeira variável dependente mede directamente o mérito que os participantes atribuem aos candidatos.

Quadro 1 - Médias e desvios-padrão de cada variável dependente por condição

<i>Candidato</i>								
	Igualdade de competências		Mulher mais competente		Homem mais competente		Controlo	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Mérito dos candidatos	5.10 (1.15)	5.00 (.97)	5.00 1.04	3.83 (1.31)	4.97 (1.29)	4.88 (1.11)	4.12 (1.11)	3.16 (.75)
Atitudes face justiça quotas	5.05 (1.17)	5.90 (.87)	4.46 (.79)	4.80 (.87)	3.26 (1.22)	3.95 (1.27)	3.59 (1.18)	4.25 (1.03)
<i>Candidata</i>								
	Igualdade de competências		Mulher mais competente		Homem mais competente		Controlo	
	M	F	M	F	M	F	M	F
O mérito dos candidatos	4.95 (.86)	4.93 (.89)	5.11 (.77)	4.93 (1.28)	3.95 (1.22)	4.64 (1.22)	4.07 (.82)	3.80 (1.04)
Atitudes face justiça quotas	4.56 (1.66)	4.23 (1.17)	3.32 (1.01)	3.37 (.99)	4.55 (.90)	4.62 (.83)	4.71 (1.16)	4.46 (1.10)

O Mérito⁴ - Da análise do *mérito* resultaram vários efeitos, como podemos verificar no Quadro 2.

O *efeito principal* do Sexo dos participantes mostra que os homens atribuem mais mérito aos candidatos escolhidos ($M = 4,63$) do que as mulheres ($M = 4,36$).

O *efeito de interação* entre o Sexo dos candidatos e o Sexo dos participantes e a análise de contrastes mostram que há diferenças significativas por parte dos homens na atribuição do Mérito aos diferentes candidatos ($M_{António} = 4,78$ e $M_{Júlia} = 4,50$) contrastando com as mulheres, que consideram que a candidata tem significativamente mais Mérito do que o candidato ($M_{Júlia} = 4,53$ e $M_{António} = 4,19$; $F_{(1, 308)} = 3, 249$; $p > 0,072$). As diferenças entre os sexos são significativas apenas na atribuição do mérito ao candidato ($F_{(1, 308)} = 9, 498$; $p < 0,002$) ()

Quadro 2 - Resultados relativos à análise de variância do mérito

Mérito	df	F	Sig.	Eta
Competências	3	19,688	0,000	0,166
Sexo dos participantes	1	4,649	0,032	0,015
Sexo dos candidatos	1	0,103	0,749	0,000
Sexo dos candidatos * Sexo dos participantes	1	6,814	0,010	0,023
Competências * Sexo dos participantes	3	3,591	0,014	0,035
Competências * Sexo dos candidatos	3	4,580	0,004	0,044
Competências * Sexo dos candidatos * Sexo dos participantes	3	0,666	0,573	0,007
Erro			296	
Explicação do modelo			21%	

Segundo o *efeito de interação* entre as Competências e o Sexo dos participantes e a análise de contrastes (ver Figura 1), na condição de igualdade de competências não há diferenças significativas entre os participantes na atribuição do mérito aos candidatos, em geral ($M_{masculino} = 5,02$ e $M_{feminino} = 4,96$), mas na condição em que a candidata é mais competente há diferenças significativas, sendo os homens ($M = 5,06$) a atribuírem mais mérito do que as mulheres ($M = 4,24$; $F_{(1, 304)} = 9,790$; $p < 0,002$). Quando o candidato é mais competente, não há diferenças significativas entre os sexos na atribuição do mérito ($M_{masculino} = 4,46$ e $M_{feminino} = 4,76$), mas há na condição controlo e são novamente aqueles ($M = 4,09$) a atribuírem significativamente mais mérito do que estas ($M = 3,50$; $F_{(1, 304)} = 6,200$; $p < 0,013$).

⁴ A ANOVA relativa ao Mérito dos candidatos é significativa (*Correct Model*=,000) e explica 21% da variância.

Figura 1

O mérito em função dos candidatos e dos participantes

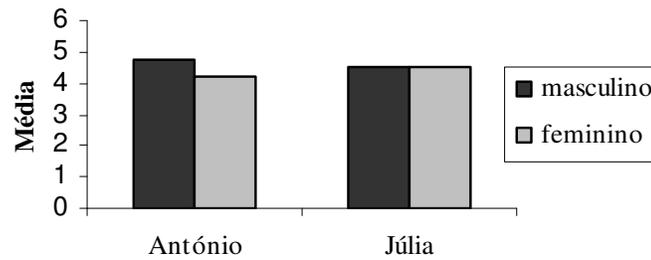


Figura 2

O mérito em função das competências e dos participantes

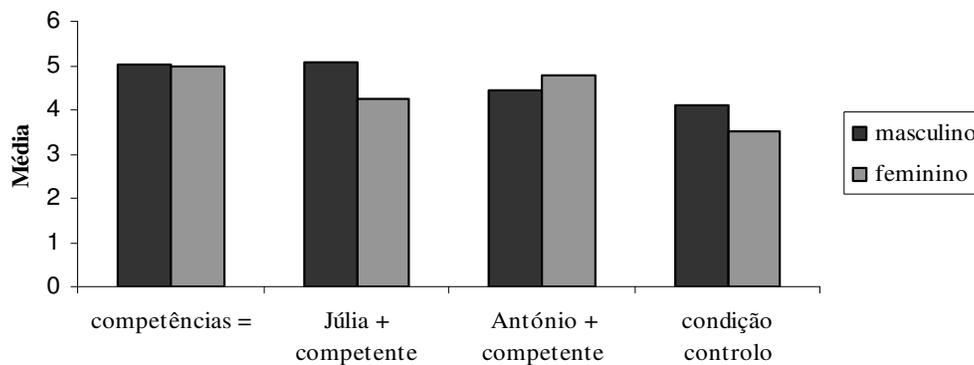
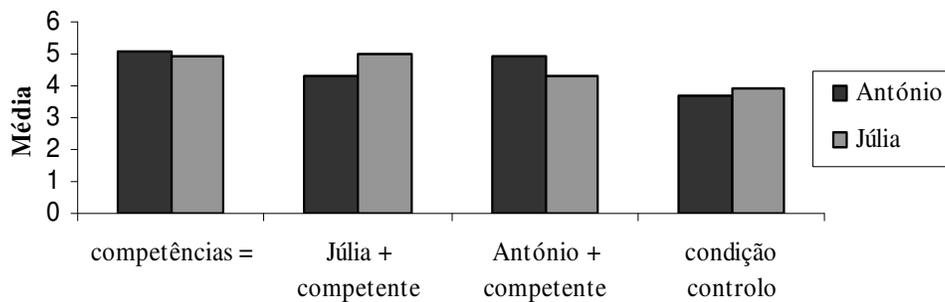


Figura 3

O mérito em função das competências e dos candidatos



O efeito de interação entre as Competências e o Sexo dos candidatos e a análise de contrastes acrescentam que, na condição de igualdade de competências não há diferenças significativas entre os candidatos ($M_{António} = 5,05$ e $M_{Júlia} = 4,94$), mas há quando a candidata é mais competente, sendo a média no caso da candidata ($M = 5,03$) significativamente mais elevada do que no caso do candidato ($M = 4,27$; $F_{(1, 304)} = 8,445$; $p < 0,004$). Quando o candidato é mais competente, os participantes voltam a responder de acordo com a manipulação,

atribuindo significativamente mais mérito ao candidato do que à candidata ($M_{Antônio}=4.93$ e $M_{Júlia} = 4,28$; $F_{(1, 304)} = 6,764$; $p < 0,010$), não havendo diferenças entre os candidatos na condição controlo ($M_{Antônio} = 3,66$ e $M_{Júlia} = 3,93$).

*Atitudes face à justiça das quotas*⁵. Desta análise, como constatamos na Quadro 3, resultaram vários efeitos.

O *efeito principal* do Sexo dos participantes mostra que as mulheres têm atitudes mais positivas ($M = 4,50$) do que os homens ($M = 4,19$).

Quadro 3 - Resultados relativos às atitudes face à justiça das quotas

Atitudes face à justiça das quotas	df	F	Sig.	Eta
Competências	3	14,217	0,000	0,106
Sexo dos participantes	1	5,265	0,038	0,014
Sexo dos candidatos	1	2,480	0,155	0,007
Sexo dos candidatos * Sexo dos participantes	1	10,750	0,003	0,029
Competências * Sexo dos participantes	3	0,133	0,955	0,001
Competências * Sexo dos candidatos	3	25,730	0,000	0,176
Competências * Sexo dos candidatos * Sexo dos participantes	3	0,690	0,637	0,006
Erro			296	
Explicação do modelo			25%	

Segundo o *efeito de interação* entre o Sexo dos candidatos e o Sexo dos participantes e a análise de contrastes (ver Figura 5 4 e 5), as mulheres consideram esta medida significativamente mais justa no caso do candidato ($M = 4,77$) do que no da candidata ($M = 4,23$; $F_{(1,308)} = 7,039$; $p < 0,008$), não existindo diferenças no julgamento dos homens, que a consideram moderadamente justa em ambos os casos ($M_{Júlia} = 4,30$ e $M_{Antônio} = 4,07$). Consequentemente, existem diferenças significativas entre ambos os sexos apenas em relação ao candidato ($F_{(1, 308)} = 12,099$; $p < 0,001$).

O *efeito de interação* entre as Competências e o Sexo dos candidatos e a análise de contrastes acrescentam que, quando há igualdade de competências, a média é significativamente mais elevada no caso do candidato ($M=5.46$) do que no da candidata ($M = 4,39$; $F_{(1, 304)} = 19,301$; $p < 0,000$), o mesmo acontecendo quando a candidata é mais competente, apesar das médias serem mais baixas em ambos os casos ($M_{Antônio} = 4,67$ e $M_{Júlia} = 3,34$; $F_{(1, 304)} = 24,747$; $p < 0,000$). A situação inverte-se quando o candidato é mais competente, sendo as médias significativamente mais elevadas no caso da candidata ($M=4.58$) do que no do candidato ($M = 3,58$; $F_{(1, 304)} = 15,192$; $p < 0,000$), verificando-se o mesmo na condição controlo ($M_{Antônio} = 3,91$ e $M_{Júlia} = 4,58$; $F_{(1, 304)} = 7,792$; $p < 0,006$) (ver Figura 5).

Figura 4

⁵ Esta ANOVA é significativa ($CM=.000$).

**Atitudes face à justiça das quotas em função
dos candidatos e dos participantes**

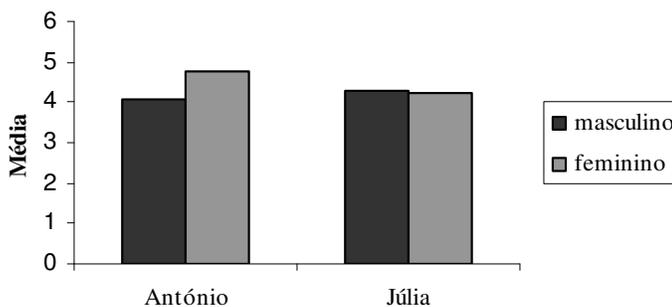
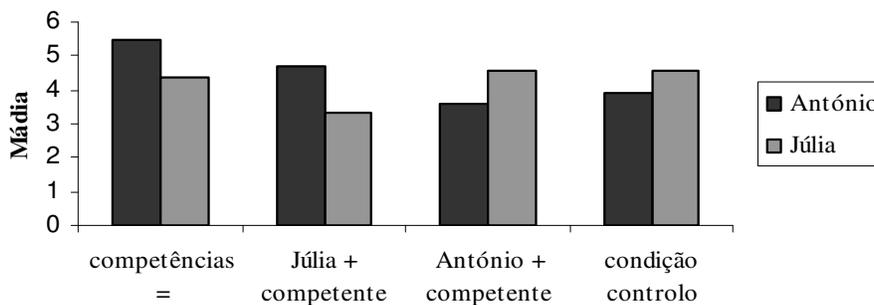


Figura 5

**Atitudes face à justiça das quotas em função das competências
e dos candidatos**



*As quotas como forma de aumentar o número de mulheres na política*⁶. Para procurarmos perceber se as quotas seriam a melhor forma de aumentar o número de mulheres na política, colocámos uma questão apenas nos questionários onde a candidata era a escolhida ($N = 157$). Em seguida, realizámos uma análise de variância tendo como variável dependente este item e como variáveis independentes apenas as *competências* e o *sexo dos participantes*. Desta análise resultaram apenas dois efeitos principais, como vemos na Tabela 4. Segundo o *efeito principal do sexo dos participantes*, as mulheres ($M = 3,66$) concordam mais com a ideia de que quotas são uma forma de aumentar o número de mulheres na política do que os homens ($M = 2,91$).

Tabela 4

⁶ Este modelo é significativo ($CM=.000$).

**Resultados relativos quotas como meio de aumentar
o n.º de mulheres na política**

Quotas como meio de aumentar o n.º de mulheres na política	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>Eta</i>
Competências	3	7,839	.000	.136
Sexo dos participantes	1	5,829	.017	.038
Competências * Sexo dos participantes	3	1,700	.170	.033
Erro	149			
Explicação do modelo	16%			

Discussão dos resultados

Os estudos sobre as quotas mostram que, em situações de recrutamento e selecção, o mérito surge como norma do mundo do trabalho (Lorenzi-Cioldi & Buschini, 2002) e o mesmo acontece no mundo da política, sobretudo quando está em causa o recrutamento das mulheres (Gaspard et al., 1992). O nosso estudo experimental mostra, no entanto, que o *mérito* é normativo e sexuado, uma vez que os homens o valorizam em abstracto e as mulheres o *sexuam*, sendo mais influenciadas pelas condições experimentais, de acordo com a nossa hipótese 1.a). Parece, portanto, existir uma expectativa de mérito natural no caso do candidato e uma expectativa de ausência de mérito no caso da candidata que (quase) apaga o efeito da informação dada sobre ela. A acentuação das diferenças na avaliação do mérito do candidato e da candidata, particularmente nas condições em que há desigualdade de competências (cenários 2 e 3), vai ao encontro da hipótese 1.b).

Estes resultados confirmam a existência de uma assimetria simbólica (Amâncio, 1997, 1999), na medida em que o mérito é associado ao masculino universal, legitimando a predominância dos homens nos cargos políticos, mas também vão ao encontro dos resultados obtidos noutros contextos, que mostram, por exemplo, que as mulheres investidas de um poder formal, legitimado pelas suas qualificações, têm dificuldades em fazer reconhecer a sua autoridade, ao contrário do que acontece com os homens, mesmo quando estes não possuem as mesmas qualificações, como se a autoridade fosse uma competência naturalmente masculina (Amâncio, 1996). As próprias mulheres tendem a julgar o seu trabalho como tendo um menor valor, considerando, por exemplo, que merecem um menor salário do que os homens (Major, 1993) e tendem a fazer atribuições internas para a sua posição desfavorecida (Clayton & Crosby, 1992), considerando que o seu fracasso se deve à sua própria incompetência (Ruggiero & Taylor, 1997). No caso do nosso estudo, elas parecem auto-excluir-se do mundo da política, ao atribuir menores competências ao actor mulher.

Relativamente à medida das *atitudes face à justiça das quotas*, os participantes revelam-se mais tolerantes nas condições de igualdade de competências e são as mulheres que têm atitudes mais positivas, mas em relação aos candidatos, participando assim para a sexuação das competências que era esperada (hipóteses 2.a). Embora Nacoste (1987b) já tivesse constatado que a selecção baseada no mérito era percebida como mais justa do que a selecção baseada no sexo, os nossos resultados mostram que esta relação é mais complexa, visto que as mulheres consideram que os candidatos são, à partida, mais competentes, o que pode ter a ver com o facto de estarmos a tratar de um mundo ainda desconhecido para elas - a política - onde a masculinidade e o mérito se parecem confundir. Este resultado também se poderá dever ao facto destas jovens não verem a sub-representação das mulheres na política como uma desvantagem (Crosby, 1982). Esta negação da discriminação pode, a curto prazo, ser uma solução positiva para manter a auto-estima destas mulheres, mas, por outro lado, também constitui um obstáculo à tomada de consciência. Isto porque não tem quaisquer efeitos no plano colectivo, não coloca em causa a ideologia de género (Amâncio, 2004), nem promove a igualdade no contexto político.

Por outro lado, a mudança nas atitudes dos participantes nas condições em que há diferenças de competências entre os candidatos, em função do sexo do candidato, aponta para a existência de dois sistemas de justiça. Os participantes acham mais justo que seja escolhido o homem, em igualdade de competências com a mulher, e que ele seja escolhido, mesmo quando ela é mais competente mas, por outro lado, acham mais justo que ela seja escolhida quando ele é mais competente. Este resultado que vai, parcialmente, ao encontro da nossa hipótese 2.b., parece querer dizer que existe um sistema de justiça baseado no mérito masculino universal e outro sistema de justiça para ajudar os incompetentes ou os que (des)merecem e que vai ao encontro do argumento comum de que as quotas servem apenas os que não merecem. Tendo em conta a análise dos resultados relativos ao mérito, as mulheres são assim colocadas naturalmente na posição dos que não merecem e, ao mesmo tempo, de alvo privilegiado das quotas, o que reforça o argumento de que a quota é humilhante para elas.

A hipótese 2 não se verifica, porque, em rigor, a avaliação da justiça das quotas, por parte dos participantes, não parece ter nada a ver com as competências, revelando antes uma percepção desta medida como forma de ajuda aos que não merecem. Estes resultados confirmam os de outros autores (e.g., Pratkanis & Turner, 1996) que mostraram que algumas medidas de acção positiva são associadas à incompetência e menor qualificação dos grupos alvo.

Finalmente, os participantes concordam moderadamente com a ideia de que recorrer a *esta medida é a melhor forma de aumentar o número de mulheres na política*, visto que isto só se verifica nas condições de igualdade de competências e são as mulheres as que mais concordam.

Conclusão geral

Com esta investigação consideramos ter mostrado que o mérito, particularmente saliente nos debates sobre as quotas, é contaminado por significados sociais e simbólicos que se sobrepõem à informação sobre outras dimensões objectivas.

O nosso primeiro estudo exploratório já indicava, com efeito, que o pensamento comum não associa qualificações específicas e objectivas à função de deputado(a), mas sim traços de personalidade ligados ao estereótipo masculino, revelando assim que não existe um perfil padrão que permita avaliar o mérito do(a)s deputado(a)s. Por isso mesmo, o estudo experimental tornava explícitas, através da manipulação, as qualificações académicas e políticas dos dois candidatos. O segundo estudo exploratório evidenciou, por sua vez, a existência de um consenso entre os participantes de ambos os sexos para aceitar as quotas para as regiões subdesenvolvidas e as pessoas com deficiência, e rejeitar o mesmo tipo de medidas para as mulheres e as minorias étnicas. Este último resultado indica que as pessoas não são contra as quotas em geral, mas apenas em certas condições, onde as representações do alvo da quota interferem na favorabilidade da atitude, nomeadamente a percepção de que a situação de desigualdade objectiva é aceitável ou 'natural' (Santos, 2004). Foi por isso também que no nosso estudo experimental tornámos explícito o sexo da pessoa escolhida, articulando esta informação com informação sobre competências específicas, a fim de analisar o peso específico de cada uma destas variáveis na avaliação do mérito. O que se verificou foi que a avaliação do mérito é normativa e *sexuada*, construindo-se em torno das expectativas de menor mérito por parte das mulheres e de legitimidade, reconhecida aos homens, para ocuparem os lugares de decisão política, neste caso o de deputados.

Nestas condições, julgamos ter podido acrescentar conhecimento aos estudos que não tiveram em conta a variável sexo dos actores e assumiram o mérito como neutro (Lorenzi-Cioldi & Buschini, 2002), ao mostrar a relevância do modelo da assimetria simbólica (Amâncio, 1999) na análise das reacções face às quotas para a participação política das mulheres.

Referências Bibliográficas

- Agacinski, S. (1999). *Políticas dos sexos* (M. S. Pereira, Trad.). Oeiras: Celta Editora. (Obra original publicada em 1998).
- Almeida, A. N. de, Guerreiro, M. das D., Lobo, C., Torres, A. e Wall, K. (1998) Relações familiares: mudança e diversidade. In José Manuel Leite Viegas e António Firmino da Costa (Orgs.) *Portugal, Que Modernidade?* Oeiras: Celta, pp.45-78
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino: construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- Amâncio, L. (1995). Social identity and social change. The case of gender categories. In L. Amâncio & C. Nogueira (orgs.). (pp.33-42) *Gender, Management and Science*. Braga: Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia
- Amâncio, L. (1996). Gender, expertise and authority. The effect of gender and specialized knowledge on the perception of authority. *Psicologia*, XI, (1), 11-25.
- Amâncio (1997). The importance of being male. Ideology and context in gender identities. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 2, 79-94
- Amâncio, L. (1999). Sexo e género. Para uma teoria psicossociológica da relação de dominação entre os sexos. Lição se Síntese para efeitos de provas de agregação. Lisboa, ISCTE, manuscrito não publicado
- Amâncio, L. (2003). Género e assimetria simbólica. O lugar da história na Psicologia Social. In M. L. Lima, P. Castro, & M. Garrido (Org.). *Temas e debates em Psicologia Social*. (pp. 111-124). Lisboa: Livros Horizonte.
- 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
- Amâncio, L. (2005) Género e divisão do trabalho doméstico – o caso português em perspectiva. In Manuel Villaverde Cabral e Jorge Vala (orgs.) *Família e Papéis de Género*. Universidade de Lisboa, Instituto de Ciências Sociais, em vias de publicação
- Amâncio, L. (2003b, Setembro). Democracia e participação das mulheres: a perspectiva das representações sociais. Política, economia e justiça social. III Jornada Internacional e I Conferência Brasileira sobre Representações Sociais, Rio de Janeiro, Brasil.
- 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.
- Bettencourt, A. M., Pereira, M. Silva (1995). *Mulheres políticas. As suas causas*. Lisboa: Quetzal
- 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.
- Canço, D., & Castro, I. (2001). *Portugal 2001: Situação das mulheres*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros, Comissão para a igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- 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.
- Costa, F. M. (2002). Introdução. In I. Espada, G. Vasconcellos, & A. Coucello (Cords.). *Género e comportamento eleitoral: O eleitorado português e a actividade política das mulheres* (pp. 1-5). Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.
- Crosby, F. (1982). *Relative deprivation and working women*. Oxford: Oxford University Press.
- 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., & VanDeVeer, C. (2003). *Sex, Race and Merit. Debating affirmative action in education and employment*. Ann Arbor: The University of Michigan Press
- 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.
- Dietz-Uhler, B., & Murrell, A. (1998). Evaluations of affirmative action applicants: perceived fairness, human capital, or social identity?. *Sex Roles, 38*, 933-951.
- Doise, W. (1982). *L'Explication en Psychologie Sociale*. Paris: PUF.
- 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). Acções 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. *Democracia com mais cidadania: A questão da igualdade de participação política* (p.p. 28-46). Lisboa: INCM.
- Espada, I., Vasconcellos, 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 de poder político. In J.M.L. Viegas & E.C. Dias (orgs.) *Cidadania, Integração, Globalização* (p.p. 107-139). Oeiras: Celta Editora
- Fortes, B. G. (2003). Elites parlamentares de Espanha e Portugal: estrutura de oportunidades, formas e efeitos de recrutamento. In A. C. Pinto & A. Freire (Orgs.). *Elites, sociedade e mudança política* (pp. 217-248). Oeiras: Celta.
- Freire, A. (1998). Lógicas de recrutamento parlamentar: Os deputados portugueses, 1975-1999. *Sociologia Problemas e Práticas*, 28, 115-147.
- 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 citoyennes: Liberté, égalité, parité*. Paris: Seuil.
- Holloway, F. A. (1989). What is affirmative action?. In F. A. Blanchard & F. J. Crosby (Eds.). *Affirmative Action in Perspective* (p. p. 9-19). New York: Springer-Verlag.
- Kellerhals, J. Modak, M., & Perrenoud, D. (1997). *Le sentiment de justice dans les relations sociales*. Paris: Que sais-je?. Presse Universitaire de France.
- Konrad, A. M., & Hartmann, L. (2001). Gender differences in attitudes toward affirmative action programs in Australia: Effects of beliefs, interests, and attitudes toward women. *Sex Roles*, 45, 415-432.
- Konrad, A. M., & Linnehan, F. (1999). Affirmative action: History, effects, and attitudes. In G. N. Powell (Ed.). *Handbook of gender & work* (p. p. 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.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés*. Collections et agrégats. Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.

- Lorenzi-Cioldi, F., & Buschini, F. (2002). Carrière au masculin et carrière au féminin. Communication présentée à la 6ème conférence internationale sur les représentations sociales, du 27 août au premier septembre. Ecosse: Université de Stirling.
- Major, B. (1993). Gender, entitlement, and the distribution of family labor. *Journal of Social Issues, 49*, 141-159.
- 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.
- Oliveira, J. M., & Amâncio, L. (2002). Liberdades condicionais: O conceito de papel sexual revisitado. *Sociologia, Problemas e Práticas, 40*, 45-61.
- Oliveira, J. M., Amâncio, L., Rodrigues, R., & Fouto, S. (2003). Representações sociais dos direitos das mulheres na legislação internacional e portuguesa. *Actas da III Jornada Internacional e I Conferência Brasileira em Representações Sociais [CD-Rom]*, 1131-1152. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Palacios, M. S. (2004) Consequencias de la discriminación en función de la movilidad social y de el género, Dissertação de tese de Doutorado. Manuscrito não publicado, Universidade de Granada.
- 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.
- 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.
- 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, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa
- Sineau, M. (2001). *Profession: femme politique. Sexe et pouvoir sous la cinquième république*. Paris: Presses de Sciences Politiques.
- Taylor-Carter, M. A., Doverspike, D., & Alexander, R. (1995). Message effects on perceptions of fairness of gender-based affirmative action: A cognitive response theory-based analysis. *Social Justice Research, 8*, 285-303.

- Theotónio, S. (1997). A percepção de justiça em contexto organizacional, Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional. Manuscrito não publicado, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa.
- 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., 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.
- 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* (p. p. 171-188). London: Academic Press.
- União Interparlamentar (2004). Les femmes dans le parlements nationaux. Retirado em 20 de Março, de 2004 de <http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm>