

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS  
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

**ALINE CRISTINE SCOTTI SCHERER**

**TRAJETÓRIAS DE MULHERES BEM SUCEDIDAS PROFISSIONALMENTE: UMA  
ANÁLISE ANTROPOLÓGICA A PARTIR DE PADRÕES CULTURAIS DE GÊNERO**

**Porto Alegre  
2008**

**ALINE CRISTINE SCOTTI SCHERER**

**TRAJETÓRIAS DE MULHERES BEM SUCEDIDAS PROFISSIONALMENTE: UMA  
ANÁLISE ANTROPOLÓGICA A PARTIR DE PADRÕES CULTURAIS DE GÊNERO**

Dissertação apresentada como requisito  
para obtenção do grau de Mestre, pelo  
Programa de Pós-Graduação em Ciências  
Sociais da Faculdade de Filosofia e  
Ciências Humanas da Pontifícia  
Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Lúcia Helena Alves Müller

Porto Alegre  
2008

**ALINE CRISTINE SCOTTI SCHERER**

**TRAJETÓRIAS DE MULHERES BEM SUCEDIDAS PROFISSIONALMENTE: UMA  
ANÁLISE ANTROPOLÓGICA A PARTIR DE PADRÕES CULTURAIS DE GÊNERO**

Dissertação apresentada como requisito  
para obtenção do grau de Mestre, pelo  
Programa de Pós-Graduação em Ciências  
Sociais da Faculdade de Filosofia e  
Ciências Humanas da Pontifícia  
Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Aprovada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

COMISSÃO EXAMINADORA

---

Orientadora - Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Lúcia Helena Alves Muller - PUCRS

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Áurea Tomatis Petersen - PUCRS

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Fátima Cristina Vieira Perurena - UFSM

## AGRADECIMENTO

A minha mãe, Neusa, que sempre apoiou minhas decisões e nunca mediu esforços para proporcionar aos filhos oportunidades de ensino.

À Caroline, filha maravilhosa que me ensinou a enfrentar os obstáculos durante a caminhada no mestrado, sempre forte e compreensiva com a minha ausência.

Às minhas irmãs, Anelise e Jéssica, que entre risos e choros me ajudam a enfrentar os desafios.

Às amigas de todas as horas, Alessandra, Carolina e Mariana, que com suas atitudes demonstram o grande valor da amizade.

Ao Juliano que, mesmo distante, me acompanhou e me deu muita força nesta caminhada.

À professora Lúcia A. Müller, minha orientadora, que iluminou e incentivou a pesquisa.

Aos professores do programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUCRS que, por meio do conhecimento comprometido com a ciência, contribuíram para a minha trajetória acadêmica.

Às mulheres que participaram da pesquisa, que demonstraram interesse e vontade de contribuir, que abriram suas vidas para que a realização desse trabalho fosse possível.

A PUCRS, pelo apoio através da bolsa concedida.

*“É preciso observar e descrever o que as mulheres realmente fazem e pensam em vez de escutar o que outros dizem que elas fazem e pensam.”*

Mireya Suárez

## RESUMO

Esta pesquisa busca analisar, através dos padrões culturais de gênero, as trajetórias de mulheres que ocupam cargos de prestígio em organizações no estado do Rio Grande do Sul. A essa perspectiva estão vinculados os arranjos e/ou mecanismos familiares que permeiam as carreiras femininas e as relações cotidianas vivenciadas durante o processo de consolidação no trabalho. O estudo se desenvolveu a partir de entrevistas que focaram a história de vida de seis mulheres que integram organizações distintas, abarcando as áreas: empresarial, política, educacional, militar, jurídica e da saúde. Atenta-se também para questões referentes à construção da imagem feminina e os discursos organizacionais em relação às percepções de gênero.

**Palavras-chave:** Trajetórias Femininas; Relações de Gênero; Trabalho; Família.

## **ABSTRACT**

This research aims at analyzing, by cultural patterns of gender, the trajectories of women who occupy important positions in organizations in Rio Grande do Sul, Brazil. Arrangements and family mechanisms that underline feminine careers and their daily relationships experienced during the process of consolidation in the job are tied to this perspective. The study was developed with six women who integrate different organizations in the fields of Business, Politics, Education, Army, Law and Health. Matters regarding the construction of women's image and organizational discourses in relation to gender were also considered in this study.

**Key-words:** Feminine Trajectories; Gender Relations; Labor; Family.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Participação feminina em ocupações técnicas, científicas e assemelhadas selecionadas - Brasil 1980 e 1991 .....	38
Tabela 2 - Distribuição dos ocupados em cargos de direção, por sexo, segundo escolaridade, idade, cor e posição do domicílio, na RMPA – 1993 e 2003 ...	40
Tabela 3 - Rendimento médio real dos ocupados, por sexo e escolaridade, na RMPA – 1993 e 2003 .....	43
Tabela 4 - Ocupados e ocupadas por anos de estudo e classes de rendimento Brasil – 1995.....	44
Tabela 5 - Informações sobre as Mulheres Entrevistadas .....	47
Tabela 6 - Códigos utilizados para a identificação dos familiares das entrevistadas.....	49

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2 A QUESTÃO DE GÊNERO</b> .....	<b>15</b>
2.1 ESTUDOS DE GÊNERO NO BRASIL.....	19
2.2 GÊNERO E IDENTIDADE.....	22
2.3 GÊNERO E TRABALHO .....	25
<b>3 POLÍTICAS E DISCURSOS ORGANIZACIONAIS</b> .....	<b>30</b>
3.1 DISCURSO DE INCLUSÃO .....	33
3.2 ESCOLARIDADE X FUNÇÃO.....	36
3.3 GÊNERO E DISPARIDADE SALARIAL .....	42
<b>4 FUGINDO À REGRA</b> .....	<b>46</b>
4.1 PERFIL DAS MULHERES ENTREVISTADAS .....	47
4.1.1 Área Empresarial – Safira .....	50
4.1.2 Área da Saúde - Esmeralda .....	52
4.1.3 Área Política - Topázio .....	54
4.1.4 Área Educacional – Ametista .....	55
4.1.5 Área Militar – Granada .....	57
4.1.6 Área Jurídica – Rubi.....	58
4.2 A CONSTRUÇÃO DA IMAGEM .....	60
4.3 ARRANJOS FAMILIARES E O ESPAÇO DOMÉSTICO .....	66
4.3.1 Casamento: papéis invertidos? .....	70
4.3.2 Maternidade: Dever Social X Realização Pessoal .....	74
<b>5 MULHERES DO SÉCULO XXI</b> .....	<b>86</b>
5.1 OPORTUNIDADE, MÉRITO E MODELOS .....	89
5.2 PAPÉIS SOCIAIS E AS RELAÇÕES NO COTIDIANO .....	94
5.3 AS DONAS DAS CASAS .....	98
<b>6 CONCLUSÃO</b> .....	<b>103</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>108</b>
<b>ANEXO A - Roteiro para a realização das entrevistas</b> .....	<b>113</b>
<b>ANEXO B - Reportagem da Revista Veja (Edição 1919, 24 de agosto de 2005)</b> ....	<b>114</b>
<b>ANEXO C - Pesquisa: Bruschini (2000)</b> .....	<b>115</b>
<b>ANEXO D - Pesquisa: IBGE/2005 (Divulgação 2006)</b> .....	<b>116</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa foi construída a partir do interesse em trabalhar com a questão de gênero, buscando um maior entendimento das relações sociais que são estabelecidas no cotidiano de homens e mulheres. A abordagem da realidade sob esta ótica perpassou todas as etapas do trabalho, desde a proposta para a realização da dissertação de Mestrado, passando pela seleção de bibliografia para a fundamentação teórica, a ida a campo e a complexa caminhada na busca pelo conhecimento. Aos poucos, a presença feminina nos cargos de prestígio em diferentes organizações constituiu-se tema gerador de indagações e instigou o meu interesse em verificar as diferenças entre os espaços de atuação feminina.

Um dos mais importantes fenômenos ocorridos na sociedade moderna foi a inserção da mulher no mercado de trabalho, espaço antes considerado domínio do universo masculino. Atualmente é possível constatar sinais de que as grandes desigualdades entre os sexos estão se tornando menos críticas e as atitudes que as sustentam continuam em transformação. Contudo, a segregação ocupacional ainda é marcante, conforme dados apresentados por Bruschini (2000).

Para a maioria das mulheres, cabe as ocupações no setor de serviços e no segmento informal do mercado de trabalho. Aquelas que ultrapassam as ocupações médias no mundo do trabalho, atingindo os cargos de comando e, conseqüentemente, obtendo poder e prestígio se destacam da maioria. É justamente nesse grupo que tem acontecido as mudanças mais significativas: no contingente de mulheres que atingiram níveis hierárquicos elevados em organizações diversas, preenchendo espaços e consolidando carreiras anteriormente exclusivas do sexo masculino.

A ampliação do contingente feminino no mercado de trabalho foi uma das principais transformações ocorridas no Brasil nas últimas décadas, seja por necessidade econômica, seja pelo aumento de separações ou da ocorrência de famílias chefiadas por mulheres, elas são impulsionadas para atividades remuneradas. Assim torna-se mais crescente o número de mulheres no mercado de trabalho, diminuindo o índice de disparidade entre postos femininos e masculinos na atividade econômica.

Este fenômeno tem diversas causas, como o aumento da idade da mulher ter filhos, o número reduzido do índice de natalidade, a redução do tempo gasto com os afazeres da casa devido à democratização do acesso à tecnologia doméstica, assim como motivos financeiros, quando a renda masculina não é suficiente para o sustento da família. Além desses aspectos, muitas mulheres entram no mercado de trabalho visando sua própria satisfação pessoal, seu desejo de construir uma carreira sólida e bem sucedida, colocando em prática a igualdade legal assegurada em relação aos homens. Elas se salientam num mundo de trabalhadoras com pouca qualificação ou que estão concentradas no emprego de meio turno.

Apesar das mudanças no acesso às ocupações mais qualificadas e ao mais alto escalão profissional, ainda prevalece o domínio masculino. Aquelas mulheres que conseguem ultrapassar a barreira que demarca a fronteira entre o nível médio das carreiras profissionais e o topo, sem dúvida, representam um grupo que, embora em crescimento, ainda é minoria no mundo do trabalho.

Em função de todas essas dificuldades, é importante entendermos como essas mulheres que possuem cargos de poder e prestígio em organizações estão lidando com os mecanismos de exclusão e discriminação de gênero no mundo do trabalho, de que forma elas tiveram acesso aos cargos e os mantêm. Nesta perspectiva, os arranjos familiares que permeiam essas carreiras femininas são alvo da investigação e constituem fator decisivo na compreensão de como se dá a inserção dessas mulheres na esfera pública.

Esta pesquisa busca identificar de que maneira essas mulheres chegaram ao topo hierárquico do mercado de trabalho, ultrapassando a barreira imposta para a maioria da população feminina. O objeto deste estudo converge para a análise das relações cotidianas estabelecidas e vivenciadas durante todo processo que culminou na presença feminina em cargos de prestígio nas organizações, assim como os mecanismos de exclusão presentes. Através de trajetórias femininas tem-se como principal objetivo identificar e entender os mecanismos e/ou arranjos que possibilitaram às mulheres ocuparem altos cargos na esfera pública. Além disso, analisar de que maneira os papéis sociais relacionados ao gênero são estabelecidos na estrutura familiar, os arranjos que se constroem no interior desta estrutura, dando ênfase ao espaço doméstico.

As políticas e discursos organizacionais frente às imagens de gênero são abarcados na medida em que estão presentes no cotidiano do mundo do trabalho, assim como questões concernentes à remuneração salarial e à relação escolaridade x função. Outro ponto de extrema importância refere-se às exigências que são feitas às mulheres na construção da sua imagem, o “cuidar de si”.

O tema referente à inserção das mulheres no mercado de trabalho já tem sido tratado pelas ciências sociais há algumas décadas. Um dos fatores essenciais para o início do crescimento da atividade econômica feminina mundial foi, sem dúvida, a falta de mão-de-obra no período da Primeira Guerra Mundial. Giddens (2005) afirma que, ao assumirem postos de trabalho na ausência dos homens, as mulheres passaram a trilhar um caminho que não teria mais volta e que, com a ajuda de movimentos sociais, principalmente o feminista, reivindicariam seus direitos e permanência nessa esfera.

No Brasil, a questão é mais abordada pela literatura principalmente a partir da década de 1980, devido às mudanças na inserção profissional e no perfil da mão-de-obra feminina. No entanto, as pesquisas realizadas concentram-se na população de trabalhadoras de base, do setor de serviços, da indústria e do comércio. Cada vez mais, as mulheres têm exercido cargos anteriormente vistos como exclusivos e “naturalmente” masculinos, passando a ocupar posições de poder e de prestígio nas organizações.

Torna-se evidente a importância e a necessidade de novas pesquisas enfocarem este fenômeno que estamos presenciando na sociedade contemporânea. Alguns estudos realizados e outros em andamento remetem o olhar para essa questão emergente, mas distanciam-se da problemática aqui delineada.

Portanto, o escasso debate que gira em torno do tema justifica as investigações e análises propostas aqui, tendo como base as diversas relações sociais, da família à empresa, presentes no cotidiano das mulheres que possuem cargos de poder e prestígio em organizações. Fenômenos presentes na família, como os papéis estabelecidos no casamento, desejo ou não da maternidade, cuidado com os filhos, ou questões referentes à imagem feminina, suas prioridades, carreira e o modo de ascensão profissional, constituem alguns dos diversos aspectos presentes na vida da mulher contemporânea bem sucedida. É importante

direcionar o olhar para tais questões para melhor entender estas transformações sociais presentes na sociedade atual.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa parte do interesse pelas questões de gênero presentes em estudos que fiz ainda na graduação. Nesses estudos, busquei, por meio de leituras e investigação, entender melhor as relações, entre homens e mulheres, que perfazem a esfera pública e privada da sociedade. Quando o homem adentra na esfera doméstica ou a mulher na pública, algumas barreiras são desfeitas e outras permanecem sob a forma de discriminações expostas ou implícitas nas representações das diferenças. Essas representações são informadas pelas noções de masculinidade e de feminilidade, que valorizam de modo desigual os homens e as mulheres.

A realização deste estudo exigiu, num primeiro momento, a busca pelas mulheres que contrariam a lógica tradicional, exercendo cargos de prestígio no mundo do trabalho. Para tanto, foram estabelecidas as áreas de atuação profissional e realizados os contatos por telefone. Nesse momento, a intermediação de outras pessoas foi fundamental. Assim, seis trajetórias de mulheres bem sucedidas em diferentes organizações e cidades do estado do Rio Grande do Sul integram a pesquisa. As entrevistadas ocupam altos cargos em organizações de campos de atividade distintos: empresarial, político, educacional, militar, jurídico e da saúde.

Depois de contatadas, elas se mostraram receptivas ao convite e revelaram interesse em participar da pesquisa. Os horários, datas e locais combinados para as entrevistas sofreram alterações de acordo com suas agendas. Isso de certa forma, contribuiu para a compreensão do cotidiano dessas mulheres, na medida em que pude estar presente nas brechas entre uma reunião de trabalho e uma consulta médica, ou no ambiente familiar, por exemplo. Enfim, foram muitas as situações e locais de realização das entrevistas como no local de trabalho, no ambiente familiar, em eventos que elas participavam ou promoviam, em cafeterias ou até mesmo no *shopping*. Esses momentos refletiram muito as formas pelas quais essas mulheres conciliam os diferentes papéis exercidos por elas.

O fato de elas serem mulheres que ocupam lugares de poder na sociedade proporcionou o estreitamento na relação entre pesquisadora e pesquisadas, pois creio que as relações de poder foram minimizadas na medida em que elas se mostraram a vontade para falar sobre suas trajetórias. Neste sentido, de acordo com

Bonetti (2006), as relações de poder que permeiam o trabalho de campo são os principais focos de reflexão da antropologia feminista<sup>1</sup>. No entanto, esta relação de assimetria não foi verificada de forma marcante no presente estudo.

Por outro lado, conforme Velho (1978), esse desafio é condição do ofício, e se caracteriza por dois tipos distintos: a distância social e a distância psicológica, impactos subjetivos que se misturam ao próprio processo de pesquisa. O familiar deve ser relativizado, tornando-se “cada vez mais objeto relevante de investigação para uma antropologia preocupada em perceber a mudança social não apenas ao nível das grandes transformações históricas mas como resultado acumulado e progressivo de decisões e interações cotidianas.” (Ibid., p.132). Isso não significa que o processo de descoberta e análise sejam prejudicados, ao contrário, o necessário processo de distanciamento na observação do familiar foi constante na realização desta pesquisa, por meio da realização de entrevistas com os familiares das pesquisadas para uma maior objetividade na pesquisa.

As entrevistadas são de áreas diferenciadas, buscando contemplar contextos profissionais variados. Com o intuito de manter o anonimato das participantes e facilitar sua identificação, foram utilizados nomes fictícios para nomeá-las. Os nomes referem-se a pedras preciosas, de acordo com a área de atuação de cada entrevistada. Dessa maneira, as áreas de atuação ficam identificadas da seguinte forma:

- Empresarial – Safira
- Política – Topázio
- Educacional – Ametista
- Militar – Granada
- Jurídica – Rubi
- Saúde – Esmeralda

Para investigar questões inerentes à problemática em questão, optei por trabalhar com o método qualitativo (captando a maneira de ser do objeto

---

<sup>1</sup> Parte-se da concepção de que, na relação de pesquisa, existe uma distribuição desigual dos recursos de poder entre pesquisador/pesquisados, sendo os últimos pelo de menor poder, devido às combinações como idade, gênero, raça, classe, nacionalidade, entre outros.

pesquisado). Os dados foram coletados através da abordagem de história de vida<sup>2</sup>, que possibilita resgatar a memória das entrevistadas. A técnica utilizada é a de observação participante e entrevistas<sup>3</sup> em profundidade, utilizando-se perguntas “abertas”<sup>4</sup>, baseadas em temas norteadores como: trabalho e gênero; família e gênero e casamento e gênero. Como fonte de registro dos dados coletados, utilizei o diário de campo<sup>5</sup> e o gravador, assim como o levantamento e estudo da literatura sobre o tema geral e as problemáticas envolvidas. Cabe destacar que a elaboração do diário de campo possibilitou uma melhor reflexão sobre inúmeros fatos “não oficiais” presentes nas ocasiões das entrevistas, conversas que se estendiam após desligar o gravador, na sala de espera do escritório, no contato com os demais familiares e, não só nesses ambientes, mas também nas diferentes cidades onde as entrevistadas residem.

No trajeto de investigação junto a essas mulheres, também foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com uma pessoa da família de cada uma delas, indicada por elas mesmas por terem sido importantes durante a construção da trajetória profissional. Destes contatos resultou um grupo distinto de entrevistados, composto pela mãe, pai, marido, filha, irmã e cunhada. Eles colaboraram na medida em que forneceram uma outra visão das trajetórias, agregando detalhes e novas informações sobre o percurso das pesquisadas.

Apresento a abordagem teórica do conceito de gênero, seu surgimento e utilização, assim como a relação estabelecida com a identidade e o trabalho no capítulo dois. As políticas e os discursos organizacionais frente às imagens de gênero são descritos no capítulo três, passando pela análise de questões como escolaridade, função e remuneração salarial. No capítulo quatro, são tratadas questões referentes à construção das mulheres bem sucedidas, os arranjos que permeiam suas trajetórias, tendo como análise o grupo de mulheres pesquisadas. O quinto capítulo apresenta as transformações nas relações cotidianas e seus reflexos no espaço ocupado pelas mulheres.

---

<sup>2</sup> Sobre a abordagem de História de Vida, foram considerados preceitos de Marre (1991) e Goldenberg (2001).

<sup>3</sup> Roteiro em anexo.

<sup>4</sup> Referente à Entrevista, foi utilizado preceitos de Thompson (1992).

<sup>5</sup> A Observação Participante e o Diário de Campo se apoiaram na contribuição de Víctora (2000).

## 2 A QUESTÃO DE GÊNERO

*“Os significados e símbolos de gênero impregnam todas as práticas sociais.” (Costa)*

Neste capítulo, apresento questões relativas ao gênero, a forma como o conceito se estabelece nas pesquisas a partir do movimento feminista. Saliento também o contexto dos estudos realizados no Brasil, e o papel do gênero na constituição de identidades. A partir desse contexto, é possível entender questões referentes à divisão do mundo social em esferas distintas, valorizadas de forma desigual.

O termo gênero passa a ser utilizado nos Estados Unidos pelo Movimento Feminista, com o intuito de destacar o caráter fundamentalmente social das distinções estabelecidas sobre o sexo, consistindo, de acordo com Scott (1992), numa forma de indicar construções sociais. O corpo sexuado e biológico é uma justificativa para as identidades subjetivas dos homens e mulheres em diferentes culturas. O conceito de gênero surgiu de uma perspectiva de modificações nos relacionamentos sociais, vislumbrando maior igualdade entre o feminino e o masculino. Assim, a partir do movimento feminista, da maior participação política, cultural e profissional das mulheres na sociedade, a ordem na distribuição de papéis sociais no ocidente passa por transformações. A mulher, ao inserir-se no mercado de trabalho (ausentando-se do lar), passa a atuar no “campo” masculino.

Suárez (1997) reporta que a maior parte dos antropólogos clássicos como Morgan e Lévi-Strauss descrevem minuciosamente o comportamento dos homens e mulheres em diversas esferas da atividade humana. No entanto, suas interpretações sobre as diferenças entre homens e mulheres e os papéis sociais por eles desempenhados sofreram um viés etnocêntrico, sem qualquer intenção de problematizar os dados coletados.

A abordagem antropológica das diferenças de gênero do século XX é traduzida por Louis Dumont que, conforme Suárez, traz na idéia de hierarquia (construída ideologicamente), uma pré-condição social na qual as sociedades, ao

produzirem idéias, acabam por incorporar ou englobar os elementos diferenciados dentro do conjunto social, entre eles os gêneros, as castas ou as classes.

A partir da idéia de que tudo que é da ordem do humano é caracterizado, e de que o elemento incorporado é ao mesmo tempo idêntico ao todo e oposto a ele, Dumont (2000) relata o mito cristão da criação, no qual:

Deus criou primeiro Adão, ou seja, o homem indiferenciado, protótipo da espécie humana. Depois, numa segunda etapa, extraiu de algum modo desse ser indiferenciado um ser de sexo diferente. Eis, face a face, Adão e Eva, agora como macho e fêmea da espécie humana. Nessa curiosa operação, Adão, em suma, mudou de identidade, ao mesmo tempo que aparecia um ser que é membro da espécie humana e diferente do representante principal dessa espécie. Adão ou, em nossa linguagem, o homem, é duas coisas ao mesmo tempo: o representante da espécie humana e o protótipo masculino dessa espécie. Num primeiro nível, homem e mulher são idênticos; num segundo nível, a mulher é o oposto ou o contrário do homem. Essas duas relações, tomadas em conjunto, caracterizam a relação hierárquica, a qual não pode ser melhor simbolizada do que pelo englobamento material da futura Eva no corpo do primeiro Adão. (Ibid., p. 129).

O autor argumenta que a existência das mulheres como sujeitos sociais completos sempre foi mascarada pelo pensamento antropológico clássico, pela idéia de que o homem engloba, representa a mulher. Em tal pensamento, o homem é a totalidade suficiente, e a mulher é a parte insuficiente. Este modelo analítico é bidimensional, ou seja, a relação hierárquica é composta de dois níveis, o superior e o inferior, comportando a identidade e a contradição. Seguindo a lógica de Dumont, a hierarquia é uma necessidade lógica do ordenamento social, o universo simbólico estrutura-se e se move a partir de oposições.

A representação das mulheres como sujeitos incompletos é fortemente criticada pelos estudos de gênero. Esses, conforme Suárez (1997), apresentam uma longa descontinuidade entre a década de 1930 e 1960. Sua ampliação dentro da comunidade antropológica é recente, iniciando como uma resposta ao desafio colocado pelo forte movimento feminista da década de 1970 e fortalecendo-se pouco depois por sua contribuição crítica à ciência. A autora acredita que o tratamento das diferenças de gênero apenas como dados limita as possibilidades de estranhar a ideologia de que o desempenho social de mulheres e homens é natural, tema esse a ser problematizado.

Foi na década de 1980 que o conceito de gênero começou a ser utilizado por várias estudiosas feministas brasileiras. Surgido poucos anos antes, no contexto anglo-saxão, se estabeleceu nos meios acadêmicos brasileiros por meio da tentativa feita pelas estudiosas de reivindicar um certo terreno de definição de área de pesquisa que apontava a inadequação das teorias existentes para explicar as desigualdades entre mulheres e homens. Filho (2005) comenta as teorias de gênero, apresentadas no trabalho de Scott, que:

[...] discute três posições teóricas sobre os estudos de gênero; a primeira, uma tentativa feminista de entender as origens do patriarcado; a segunda se situa numa tradição marxista e busca um compromisso com a crítica feminista; e a terceira se divide entre o pós-estruturalismo francês e as teorias de relação do objeto, inspira-se em diversas escolas da psicanálise para explicar a produção e a reprodução da identidade de gênero do sujeito. (FILHO, 2005, p. 132).

Os estudos realizados sobre as mulheres foram produto dos movimentos sociais dos anos 1960 e 1970, sendo especialmente resultantes da “segunda onda” do feminismo. Louro (1996) sugere que esses movimentos foram “expressão de uma luta que já se manifestara em outros momentos, mas que agora, em razão de toda a conjuntura internacional, desenvolvia-se com uma força e uma organização que pareciam lhe garantir continuidade.” (Ibid., p. 08). Muitas das mulheres envolvidas na militância feminista foram também as iniciadoras dos trabalhos de reflexão e de produção acadêmica no assunto. A autora afirma que o conceito gênero não pretende significar o mesmo que sexo, ou seja, enquanto sexo se refere à identidade biológica de uma pessoa, gênero está ligado à sua construção social como sujeito masculino ou feminino.

Partindo do conceito de gênero como construção social, decorre que não se trata mais de focar apenas as mulheres como objeto de estudo mas, sim, os processos de formação da feminilidade e da masculinidade, ou os sujeitos masculinos e femininos. Esse conceito se contrapõe aos argumentos essencialistas, apontando, não para uma essência feminina ou masculina, natural ou universal, mas para processos de construção ou formação socialmente determinados.

De acordo com Scott (1990), gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder, ou melhor, é um campo primeiro no qual ou por meio do qual o

poder é articulado. A autora desenvolve dois grandes núcleos em sua definição de gênero. No primeiro, o conceito busca uma conexão entre ser um elemento constitutivo de relações sociais, baseado nas diferenças percebidas entre os sexos; no segundo, gênero constitui a forma primeira de significar as relações de poder. Para a autora, as mudanças nas relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder.

Ao tratarmos das relações de poder, ou seja, da dominação dos homens sobre as mulheres, Bourdieu (1996) afirma que, para entendermos, é necessário analisar as estruturas inscritas tanto na objetividade quanto na subjetividade dos corpos, sob a forma de disposições corporais visíveis no modo como o corpo é usado e, nos cérebros, sob a forma de princípios de percepção dos corpos dos outros. Percebemos a dominação simbólica exercida pela linguagem e pelas formas de estruturas mentais que organizam as divisões sobre o que é masculino e o que é feminino.

Dessa forma, o que produz e sustenta a dominação simbólica é o fato dos dominados incorporarem as mesmas estruturas percebidas pelos dominantes. Segundo o autor, a dominação simbólica

[...] é uma dominação que se exerce com a cumplicidade do dominado, ou, mais precisamente, com a cumplicidade das estruturas que o dominado adquiriu na confrontação prolongada com as estruturas de dominação e pela incorporação dessas estruturas. (BOURDIEU, 1996, p. 37).

A ação de formação que opera essa construção social do corpo é verificada parcialmente na constituição de uma ação pedagógica explícita e expressa nas ações dos indivíduos. Na maioria das vezes, como aponta Bourdieu, ela acontece de forma automática, segue uma ordem física e social inteiramente organizada segundo o princípio de divisão androcêntrica. A ordem masculina se inscreve nas coisas e nos corpos através de injunções implícitas nas rotinas, no cotidiano da divisão do trabalho ou nos diversos rituais que estão presentes na sociedade, sejam eles coletivos ou privados. Em geral, essas regularidades da ordem física e social impõem medidas que excluem as mulheres de posições de prestígio e as colocam em um nível inferior ao masculino, tirando partido das diferenças biológicas que parecem assim ser a base das diferenças sociais.

Contudo, a condição feminina apresenta transformações, caminho trilhado durante décadas, iniciado pelas feministas, que através do trabalho crítico conseguiram romper a imposição da dominação masculina, pelo menos em determinadas áreas do espaço social. A idéia de que a mulher é inferior ao homem devido às diferenças sexuais torna-se alvo de grande crítica desse movimento, que passa a empregar o termo gênero para enfatizar o caráter social das distinções estabelecidas em relação ao sexo.

Shapiro (*apud* Piscitelli 1997) sintetiza a distinção entre os termos sexo e gênero.

Ao contrastar um conjunto de fatos biológicos com um conjunto de fatos culturais, eles servem (sexo e gênero) para uma proposta analítica útil. [...] utilizaria o termo “sexo” apenas para falar da diferença biológica entre macho e fêmea, e “gênero” quando me referisse as construções sociais, culturais, psicológicas que se impõe sobre essas diferenças biológicas. Gênero designa um conjunto de categorias às quais outorgamos a mesma etiqueta (crosslinguistically, ou crossculturally), porque elas tem alguma conexão com diferenças sexuais. Estas categorias, no entanto, são convencionais ou arbitrárias. Elas não são redutíveis e não derivam diretamente de fatos naturais, biológicos, e variam de uma linguagem a outra, de uma cultura a outra, na maneira em que ordenam experiência e ação. (SHAPIRO, 1981 *apud* PISCITELLI, 1997, p. 50).

O gênero é, portanto, constituído simbolicamente e tem uma configuração histórica. Segundo Machado (1992), gênero constitui uma dimensão universal, fazendo parte da história, assim como o nascimento, a morte ou a finitude. Dessa forma, relações de gênero “são uma construção cultural e social, e, como tal, representam um processo contínuo e descontínuo da produção dos lugares de poder do homem e da mulher em cada cultura e sociedade.” (OLIVEIRA, 1997, p. 4).

## 2.1 ESTUDOS DE GÊNERO NO BRASIL

A partir da década de 1970, os primeiros grupos de mulheres que começam a se formar no Brasil, principalmente em São Paulo, são as mulheres da periferia que se engajam por meio das comunidades da Igreja Católica (TELES, 1993). Com o intuito de reivindicarem ao Estado melhores condições de vida, melhores salários,

baixa dos preços de produtos e atendimento de necessidades básicas como creches para seus filhos e para as demais mães que trabalhavam fora para auxiliar na renda familiar, essas mulheres dão início ao movimento social de mulheres brasileiras.

As manifestações promovidas por essas mulheres denunciam as desigualdades e trazem à tona uma nova versão das mulheres brasileiras, que vão às ruas na defesa de seus direitos e necessidades. Ao emergir do espaço privado para reivindicar no espaço público, elas tornam-se mais visíveis socialmente, aproximando os limites desses dois espaços tão distantes entre si.

A Organização das Nações Unidas (ONU) declara o início da Década da Mulher em 1975, um momento histórico que marca o período de surgimento de grupos feministas brasileiros na luta contra a desigualdade das mulheres. Essa militância envolve os sindicatos e demais grupos engajados no mesmo propósito, com vista a buscar a inserção em espaços de poder e disseminar seus ideais.

A partir da década de 1980, ocorre um grande progresso nas pesquisas relacionadas à mulher no Brasil, através dos estudos feministas que se mostram presentes como movimentos sociais, dando condições necessárias para a legitimação da condição feminina como objeto de estudo<sup>6</sup>. Muitas das mulheres inseridas nessas pesquisas estiveram exiladas no período da Ditadura Militar e tiveram o primeiro contato com o movimento feminista na Europa ou nos Estados Unidos, durante o período que permaneceram fora do país.

Essas brasileiras exiladas se depararam com um expressivo movimento social que mobilizava um enorme número de mulheres que saíam às ruas para questionar valores e discutir as questões específicas referentes à situação feminina, como violência, condições de trabalho e sexualidade. As mulheres brasileiras que se engajaram nesse movimento, acompanharam e constituíram, muitas vezes, grupos nos quais a temática central era a especificidade da luta feminista, como o Círculo de Mulheres Brasileiras, estruturado em Paris.

Contudo, a constituição dos estudos de gênero no Brasil ocorreu de maneira bastante diferente daquele que é considerado uma das principais referências no campo, o *Women's Studies* norte-americano. De acordo com Bruschini (2002), este último se originou nos movimentos de protesto ocorridos nas universidades

---

<sup>6</sup> Um dos estudos pioneiros no Brasil é o de Saffioti (1969), que destaca a condição da mulher na sociedade capitalista.

americanas na década de sessenta, juntamente com os estudos raciais. No Brasil, segundo Heilborn (1992), as relações entre movimento feminista e academia ocorreram de maneira diferente, pois o feminismo não teve inspiração tão radical em termos de confronto entre os sexos; sendo mais articulado ao discurso das esquerdas, na crítica às desigualdades sociais e ao autoritarismo político.

Ao contrário das americanas, as feministas brasileiras concentraram seus esforços, quase que exclusivamente, na pesquisa social. A adoção da categoria analítica de gênero favoreceu a aceitação acadêmica dessa área de pesquisa, ao despolitizar uma problemática que mobilizava preconceitos estabelecidos. Contudo, Piscitelli (1997) acredita que apenas em estudos recentes o conceito de gênero tem sido trabalhado e concebido como um avanço teórico importante em relação aos estudos de, ou sobre, “mulheres” no Brasil.

Torna-se visível uma dispersão dos movimentos feministas a partir dos anos 1990, com a característica de uma institucionalização destes movimentos. O aumento no número de Organizações Não-Governamentais (ONGs) feministas é significativo neste período. Tais ONGs empenham-se na discussão da igualdade ou da diferença em encontros promovidos no país ou no exterior.

Além deste espaço, atualmente, o debate sobre gênero parece estar intensamente ligado ao meio acadêmico, local que abriga as feministas mais atuantes. A Universidade está presente nas discussões de gênero, principalmente por meio de publicações de estudos teóricos ou pesquisas realizadas sobre o tema, alicerçadas nas Ciências Sociais, de maneira especial na Antropologia e na Sociologia.

De acordo com Fonseca (2003), a nova agenda de pesquisas não abre mão do estudo de significados, redes e relações que interessavam os antropólogos clássicos, “mas traz novas indagações que exigem a ampliação do enfoque para as variadas formas de conexão, conforme as visões nativas”, ou seja, “as noções de hierarquia, autoridade e repressão continuam centrais, mas não como *a priori*, agora são condições que exigem explicação.” (Ibid., p. 22-23).

Em países como Estados Unidos, Inglaterra e Austrália surge a indagação das bases do pensamento sóciopolítico que inicia a proposta do movimento de mulheres, de apropriação do corpo e de uma redefinição das relações entre público e privado. No Brasil, “a última leva do feminismo começa a se expressar no contexto

da ditadura militar, época em que se expande o sistema universitário e as mulheres ampliam, de forma marcante, seu ingresso nos estabelecimentos de ensino superior em busca de uma formação.” (AGUIAR, 1997, p. 13).

Nessa mesma época ocorre a institucionalização do divórcio, o que, de acordo com a autora, estabelece novos parâmetros de vida para as mulheres da classe média brasileira, que buscam um projeto de identidade e autonomia. O imenso crescimento econômico vivenciado pela sociedade durante os governos militares é fator de destaque, pois marca o começo do ingresso em massa das mulheres nas universidades, mesmo que a distribuição no interior das especialidades seja dada de forma desigual, pois os cursos como os de Serviço Social, Letras, Enfermagem e Pedagogia, que já tinham um contingente feminino elevado, ampliam ainda mais o número de mulheres inscritas.

Outro aspecto preponderante é a apropriação, pelas mulheres, da gestão sobre seus corpos. Questões relativas à violência doméstica, ou a descriminalização do aborto são colocadas em pauta, inseridas na proposta política presente no movimento de mulheres. Essas questões são resultantes do movimento feminista em várias partes do mundo e assumem características distintas em cada lugar e em cada espaço social, inclusive na universidade. Assim, a contribuição principal que o feminismo pode representar para a academia é a proposta de repensar a ciência do ponto de vista das mulheres.

## 2.2 GÊNERO E IDENTIDADE

Os principais pontos da crítica feminista à ciência consistem no seu caráter particularista, ideológico, racista e sexista. De acordo com Rago (1998), o saber ocidental desenvolve-se no interior da lógica da identidade, permeado por categorias reflexivas incapazes de pensar a diferença. Dessa maneira, o que as feministas atestam, segundo a autora, é que os conceitos trabalhados nas Ciências Humanas acabam sendo identitários e excludentes, remetendo ao conceito universal de homem, ou seja, “branco-heterossexual-civilizado-do-Primeiro-Mundo”, excluindo os demais sujeitos que fogem do modelo de referência. Outro ponto importante na

crítica feminista é o fato das práticas masculinas serem hierarquizadas e mais valorizadas em relação às femininas no imaginário ocidental, assim como o mundo privado pensado como feminino ser de menor importância frente à esfera pública.

O gênero é uma maneira contemporânea de organizar normas culturais passadas e futuras, um modo da pessoa situar-se através dessas normas, ou seja, um estilo ativo de viver o corpo no mundo. Saffioti (1992) afirma que as diferenças entre homens e mulheres são resultantes da convivência social mediada por práticas sociais e culturais. Dessa maneira, segundo a autora, não podemos traçar o conceito de gênero até uma origem definível porque ele próprio é uma atividade criadora que ocorre incessantemente. Para ela, “[...] tornar-se um gênero é um impulsivo e ainda assim atento processo de interpretação da realidade cultural carregada de sanções, tabus e prescrições.” (SAFFIOTI, 1992, p. 189).

A idéia de que identidade existe de forma ampla, como um processo flexível e não estático, é defendida por Hall (2005), que remete ao sujeito diferentes identidades de acordo com os diferentes momentos, que não são unificadas ao redor de um “eu” coeso. Em cada indivíduo coexistem identidades contraditórias e que se deslocam continuamente, havendo confronto na medida em que os sistemas de significação e representação cultural se multiplicam, possibilitando variadas identidades temporárias. Assim, a presença de uma identidade unificada, completa e coerente durante todo o período da vida do sujeito seria, na contemporaneidade, uma fantasia. A identidade, para o autor,

[...] não é fixa, é sempre híbrida, resultante de formações históricas específicas e repertórios culturais de enunciação específicos, que ela pode constituir um “posicionamento”, ao qual nós podemos chamar provisoriamente de identidade. Portanto, cada história de identidade está inscrita nas posições que assumimos e com as quais nos identificamos. Temos que viver esse conjunto de posições de identidade com todas as suas especificidades. (HALL, 2003, p. 433).

Devido às mudanças estruturais e institucionais ocorridas na sociedade pós-moderna, essas identidades acabam entrando em crise. O próprio processo de identificação se constrói de forma problemática e variável. Ocorre que a identidade é formada e transformada pelas relações e representações dos sistemas culturais nos quais o indivíduo está inserido. Portanto, a identidade de gênero, assim como as outras identidades, é construída ao longo de toda a vida.

O gênero como organizador da vida social está na origem das categorias cognitivas (HÉRITIER, 1996). Essas categorias seriam compostas de operações de classificação, oposição, qualificação e hierarquização, nas quais o masculino e o feminino encontram-se fechados. Segundo a autora, “estas categorias cognitivas, qualquer que seja seu conteúdo em cada cultura, são extremamente duráveis, pois são transmissíveis, inculcadas muito cedo pela educação e pelo ambiente cultural e alternadas por todas as mensagens e sinais explícitos e implícitos do cotidiano.” (HÉRITIER, 1996, p. 27). Dessa maneira podemos considerar que:

A identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através da atribuição de distintos papéis, que a sociedade espera ver cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. A sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem. (SAFFIOTI, 1987, p. 8).

Assim, as identidades de mulher, esposa e mãe normalmente aparecem associadas ao espaço privado, ao espaço doméstico, enquanto as de homem, marido e pai, ao espaço público. Disso decorre a idéia tão freqüente e comum na sociedade de que a identidade feminina ou a aquisição da feminilidade está essencialmente relacionada ao desejo e a capacidade da maternação.

Embora a categoria de gênero seja apropriada como instrumento analítico extremamente útil, ela procede de um campo profundamente diverso daquele que tinha como horizonte a emancipação social de determinados setores sociais. A crítica feita por Rago (1998) diz respeito à luta política resultante da linguagem feminista que, posteriormente, deixa de lado a preocupação com a centralidade do sujeito, desviando os objetivos visados. Para a autora, a categoria de gênero elimina a preocupação de fortalecimento da identidade da mulher, ao contrário do que se visava inicialmente com o projeto alternativo de uma ciência feminista.

Por outro lado, reconhecendo que o sujeito se constrói dentro dos sistemas de significado e de representações culturais, permeados de relações de poder, torna-se possível desconstruir, de acordo com Costa (1998), as categorias tradicionais do indivíduo, inclusive as noções de uma identidade e experiência femininas universais. A autora remete ao discurso humanista da teoria moderna que, juntamente com a noção de sujeito e identidade intrinsecamente essencialistas,

fundacionistas e universalistas, tende a apagar as especificidades de gênero dos diferentes sujeitos que ocupam outras fronteiras políticas que não aquelas determinadas pelo protótipo de homem considerado na época.

Costa (1998) aponta a necessidade de seguir um caminho que leve ao sentido de identidade social mais “plural e complexo, onde o gênero aparece como mais um dentre muitos outros elementos, tais como raça, classe, etnia, idade e orientação sexual.” (Ibid., p. 68). Apesar dos inúmeros discursos e das tradições que vinculam a mulher ao lar, muitas delas ainda na época colonial já invadiam o espaço público para o próprio sustento e o da família.

Naquela época, as mulheres que se inseriam no espaço público, conforme Samara (2006), desafiavam com sua presença mitos e estereótipos construídos com base na cultura da opressão, da qual a família patriarcal era unidade básica de controle. Hoje ainda são transmitidas as desigualdades concernentes ao gênero, mesmo dentro da família, direcionando muitas vezes os meninos e meninas para as carreiras “apropriadas”. Este fato estabelece verdadeiras culturas da divisão sexual do trabalho, ajudando a perpetuar noções de identidades sexuais distintas.

### 2.3 GÊNERO E TRABALHO

A distribuição de responsabilidades na esfera social passa a assumir diferentes formas ao longo da história. Até recentemente, o trabalho remunerado era naturalmente atribuição masculina, situação que a partir das últimas décadas passa por mudanças cada vez mais crescentes.

Por meio da Revolução Industrial, a idéia de esferas distintas torna-se mais presente na sociedade. Héri-tier (1996) relata que os homens são criados com capacidades para o trabalho capitalista e o sustento da família, enquanto que as mulheres, para os cuidados com os filhos, o lar e o apoio aos maridos. Isso acaba demonstrando a organização do gênero e a organização da produção, assim como a divisão do mundo social em duas esferas que são valorizadas de forma desigual: a doméstica e a pública.

A associação das mulheres aos valores privados desencadeou a idéia de que “o lugar de uma mulher é em casa”. Essa idéia trouxe diferentes implicações em diversos níveis sociais, desde as mulheres pertencentes as camadas mais pobres até as que dispunham de uma posição mais elevada e tinham, dessa forma, condições financeiras para pagar pelo serviço doméstico. Neste contexto, independentemente da classe social, a participação feminina era muito baixa até meados do século XX. A força de trabalho feminina “... consistia principalmente em mulheres solteiras jovens, cujos ordenados, quando trabalhavam em fábricas ou escritórios, eram, com freqüência, enviados diretamente aos seus pais pelos empregadores.” (GIDDENS, 2005, p. 316). Em se tratando de mulheres casadas, normalmente afastavam-se da força de trabalho, pois deviam dedicar-se à casa e às suas obrigações familiares.

Principal instrumento de manutenção e reprodução dos mecanismos que regulam a divisão do trabalho, a educação se fez presente para as mulheres com o propósito de prepará-las para o cuidado do lar e da família. No Brasil, foram fundadas escolas técnicas femininas que tinham na grade curricular disciplinas como economia doméstica e puericultura. A educação da mulher era justificada pela função social de educadora dos filhos, na função intitulada “formadora dos futuros cidadãos” (LOURO, 1997). A educação destinada aos homens, ao contrário, era remetida aos atributos relativos ao poder e autoridade, como trabalho, força e coragem.

A atividade docente foi fator preponderante na participação feminina no mercado de trabalho, destacando-se como carreira atrelada à maternidade, exigindo características atribuídas às mulheres, como paciência e afeto. De acordo com Louro (1997), isso propiciou, de certa forma, o acesso de mulheres no magistério, mesmo que de forma conturbada, devido às críticas que acusavam as mulheres de despreparo para exercer tal função. A escola passa a ser predominantemente feminina, na medida em que é um lugar de atuação das mulheres, “elas organizam e ocupam o espaço, elas são professoras, sendo a atividade escolar marcada pelo cuidado, pela vigilância e pela educação”. (LOURO, 1997, p. 88).

Atualmente a inserção das mulheres no mercado de trabalho ainda não as exime do trabalho doméstico, que permanece sob sua responsabilidade. Geralmente elas acumulam atividades, exercem uma dupla jornada de trabalho, tentam articular

papéis profissionais e familiares. Em função disso, muitas delas abrem mão do trabalho remunerado, seja pelos rendimentos não alcançarem os custos do trabalho exercido fora de casa, seja pelo tempo dispensado à ocupação. A hierarquia de gênero expressa na divisão sexual do trabalho aponta para uma desqualificação do trabalho tido como feminino, através da visível desvalorização social e baixa remuneração.

A escola, organização fundamental no processo de socialização dos indivíduos detém um papel significativo na construção e nas escolhas de homens e mulheres ao longo de suas trajetórias profissionais. As relações de gênero perpassam todas as esferas sociais, inclusive as estabelecidas no contexto escolar, presente cada vez mais cedo na vida dos indivíduos. É necessário que o ensino ultrapasse comportamentos diferenciados na educação de meninos e meninas, supere a distinção ainda presente, mesmo que de maneira implícita.

Atualmente, tanto na Europa como no Brasil, autores como Bruschini (2000), Giddens (2005), Montagner (2000), Guimarães (2001), entre outros, mostram que o aumento mais significativo de mulheres no mercado de trabalho está entre as casadas em contrapartida aos índices apresentados no início da presença feminina na indústria. Quanto ao fato dessas mulheres estarem atenuando a desigualdade existente entre cargos femininos e masculinos na atividade econômica, atribui-se diferentes razões, como o aumento da idade da mulher ter filhos, a redução do índice de natalidade, bem como motivos financeiros.

A flexibilidade no volume do emprego e no tempo de trabalho, como aponta Hirata (2002), é garantida pelo fato de as mulheres ocuparem essencialmente cargos nos modelos de trabalho adotados atualmente no nível internacional. A autora aponta para a existência de uma tendência de diversificação das funções ocupadas, assinalando para uma bipolarização, ou seja, um dos pólos sendo constituído de profissionais altamente qualificadas e bem remuneradas e outro, de trabalhadoras ditas não qualificadas, em cargos mal remunerados na sociedade brasileira.

Partindo da constatação de que as mulheres não compartilham da mesma forma os avanços nas oportunidades profissionais, Giddens (2005) sugere que "... as tendências na economia da informação parecem estar exacerbando o clima

existente entre as que estão no topo e as que estão na base.” (GIDDENS, 2005, p. 323). Acrescentando que:

Há um contraste brutal entre o conjunto dinâmico de novas ocupações privilegiadas e o enorme número de cargos de baixa profissionalização necessários para manter o funcionamento da ‘economia da informação’. Já notamos que a maior expansão do trabalho assalariado feminino ocorre nos empregos de meio turno do setor de serviços, o qual oferece baixos salários: as mulheres representam um importante recurso de mão-de-obra na economia inconstante. (Ibid., p. 324).

Isso também é constatado por Bruschini (2000), em outro estudo realizado no Brasil, que indica que apesar das maiores mudanças estarem ocorrendo entre as mulheres mais preparadas e instruídas, que ocupam altos cargos de comando, e profissões de prestígio, essas mulheres são minorias, prevalecendo ainda aquelas que estão concentradas em atividades do setor de serviços, nos seguimentos menos valorizados e no segmento informal do mercado de trabalho<sup>7</sup>.

Numa conjuntura de mudanças demográficas, culturais e sociais ocorridas entre 1985 e 1995, as mulheres se firmam como agentes sociais, econômicos e políticos, ampliando o contingente feminino no mercado de trabalho no Brasil. A necessidade econômica e o aumento de separações ou de famílias chefiadas por mulheres as impulsionam para atividades remuneradas.

Essas transformações, muitas delas provocadas pelo impacto do nível de escolaridade e de novos padrões demográficos e culturais, podem ser constatadas nas crescentes taxas de participação das instruídas ou através do acesso de algumas mulheres a cargos de comando ou chefia nas empresas e organizações.

Bruschini (2000) acredita que “... a médio e longo prazos, é possível que o acesso de contingentes cada vez maiores de mulheres às ocupações e aos empregos mais qualificados crie condições para que a segregação ocupacional seja rompida e as desigualdades salariais superadas.” (Ibid., p. 56). De certa forma isso é visto e sentido a nível mundial, pois cada vez mais estão presentes sinais de que as grandes desigualdades entre os gêneros estão se tornando menos críticas e de que as atitudes que as sustentam continuam mudando.

---

<sup>7</sup> Dados referentes à questão nos anexos B e C.

No entanto, encontram-se ainda restritas as oportunidades de inserção mais qualificada das mulheres, apesar da escolaridade mais elevada em relação a dos homens. Quando ocorre essa inserção, normalmente os rendimentos das mulheres são menores do que os dos homens em iguais posições e condições de trabalho. Isso é verificado através de pesquisas feitas em organizações, presentes na abordagem sobre as políticas e discursos organizacionais.

Pode-se verificar que a diferença entre os sexos continua sendo explicada, em muitos campos e contextos sociais, por meio da distinção biológica, que serve, muitas vezes, para legitimar as desigualdades sociais. Durante muito tempo, a mulher foi considerada inferior ao homem com base na distinção física, evidenciando características biológicas como a fragilidade feminina. Com o movimento feminista, as desigualdades foram entendidas como produtos de construções culturais, ou seja, significados que foram atribuídos às diferenças sexuais, nas diferentes sociedades e culturas. Assim, percebe-se que o conceito de gênero possibilita entender como as características sexuais são compreendidas e representadas nas práticas sociais.

Nessa perspectiva, esse quadro geral traçado sobre o conceito gênero e os mecanismos que estão presentes nessa teia, construída ao longo dos tempos, não pretende aqui ser subsídio para uma análise do tema em questão, mas sim, contribui para um olhar mais atento às questões que permeiam este trabalho. Esse olhar permite que não tomemos homens e mulheres como resultados naturais de sua determinação sexual, mas como fruto de construções sociais, de processos educativos diferenciados.

### 3 POLÍTICAS E DISCURSOS ORGANIZACIONAIS

A diminuição das desigualdades de gênero é um desafio presente na sociedade atual. Políticas destinadas à equidade de oportunidades entre homens e mulheres estão dentre as propostas de diferentes organizações, principalmente no mundo empresarial. Essas políticas são denominadas ações afirmativas, programa de inclusão ou ainda programa de diversidade e estão presentes desde o início dos anos 1990 no Brasil. No entanto, a efetiva incorporação de novos valores e a execução das metas pelas empresas muitas vezes é frágil ou inadequada.

A diferenciação entre homens e mulheres referentes aos cargos de direção e prestígio em organizações vem sendo alvo de ações afirmativas, ações que promovem a igualdade de oportunidades entre os sexos. Malheiros (2005) aponta que, na década de 1990, os diagnósticos sobre o mercado de trabalho assinalavam o aumento da presença feminina. Hoje, contudo, a ampliação da dualidade da inserção entre ocupações qualificadas e não qualificadas é preponderante para as mulheres.

Ao realizar estudo na área organizacional, a autora verifica que poucas mudanças ocorrem de fato no conjunto de valores propostos por empresas para igualar as oportunidades nos locais de trabalho. Ao contrário do que sugerem as metas, o que ocorre, principalmente nas áreas classicamente masculinas, como a de finanças, é a pré-determinação sexual dos cargos. As mulheres são impedidas de chegar ao topo hierárquico devido à falta de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Mesmo em momentos de forte reestruturação nas empresas, períodos em que aderem à novas demandas, a questão das mulheres não é inserida de forma definitiva.

Nesse contexto, a falta de inovações nos valores de gênero no interior das organizações está atrelada à associação presente no imaginário empresarial de que as mulheres representam maiores custos trabalhistas, ou constantes faltas no emprego. Esse pensamento, por mais arcaico que possa parecer, faz parte da cultura organizacional, que pode ser enquadrada, de acordo com Malheiros (2005), em três tipos: 1) tradicional, constituída por padrões paternalistas nas diferenças das atribuições entre homens e mulheres, reservando lugares de prestígio aos primeiros

e cargos de subordinação às segundas; 2) competitiva, na qual ambos os sexos são incentivados a concorrer, contudo, é exigido da mulher a combinação de atitudes agressivas masculinas com manifestações de qualidades tidas como femininas; 3) transformacional, que caracteriza-se pelo fortalecimento nas mudanças de papéis, na estima de qualidades de liderança, geralmente presente em uma perspectiva a longo prazo, com estilos gerenciais mais “suaves”.

Com base na tipologia apresentada, pode-se constatar que a cultura organizacional transformacional incorpora estilos de gerência que contribuem para a mediação de conflitos e abarca novas atitudes relacionadas à capacidade de ações colaborativas. Essas características, por sua vez, são consideradas atribuições femininas, necessárias para uma gerência que busque, como o próprio nome sugere, transformar as antigas referências culturais entre os líderes. Contudo, a permanência de posicionamentos que corroboram com a desigualdade nas carreiras femininas e masculinas ainda estão presentes nas convenções sociais reproduzidas no âmbito da organização.

Mudanças recentes no mundo do trabalho, como as novas formas de organização e a reestruturação produtiva, trazem novos desafios para as organizações, principalmente no que diz respeito aos processos de exclusão, de discriminação institucional. A presença feminina no trabalho assalariado vem aumentando consideravelmente nos últimos anos. Essa tendência não iguala a significativa assimetria existente, mas representa um avanço nesse sentido.

O estudo realizado por Giddens (2005) revela que existem mais mulheres assumindo cargos profissionais e gerenciais do que nas décadas anteriores. Entre os anos de 1991 e 1998, na Inglaterra, a proporção de gerentes e administradoras femininas subiu de 30% para 33% de acordo com a Her Majesty's Stationery Office (HMSO). Entretanto, o acesso das mulheres aos grupos de poder revela-se bem mais difícil do que o encaminhamento para os cargos profissionais de nível médio. No caso britânico, menos de 5% dos cargos de diretor nas companhias são ocupados por mulheres, quatro em cada cinco empresas não possuem nenhuma diretora, o que se repete em outros domínios econômicos.

O que se verifica nas organizações é a articulação entre a modernização e a inserção das mulheres no mercado de trabalho, estabelecendo-se metas para cargos de gerência a serem preenchidos por mulheres, principalmente organizações

empresariais. A discussão dentro do campo econômico tende a se limitar à discriminação na forma de remuneração, nas condições de contratação e nas práticas de promoção.

Frequentemente as organizações apresentam ambientes de trabalho competitivos, estruturas burocráticas, políticas e procedimentos imprecisos e processos de tomada de decisão nem sempre nítidos e públicos porque estão, muitas vezes, apoiadas em valores individuais. A combinação desses fatores sustenta e reproduz práticas discriminatórias. (SOARES, 2000, p. 18).

O que parece estar acontecendo, segundo Soares (2000) é um novo ciclo de organização do trabalho que acaba recriando as mesmas desigualdades, da segmentação ocupacional que existiam nas antigas formas de organização do trabalho. Esse novo ciclo reproduz as mesmas configurações de identidades masculinas e femininas, as mesmas divisões de papéis sociais. Apesar do aumento do número de mulheres nas instâncias de poder, essa tendência, conforme a autora, não é capaz de reverter em curto prazo a assimetria existente entre homens e mulheres. Isso leva à proposição de estratégias para difundir, de modo direto, as chances de acesso ao poder por parte das mulheres.

As ações afirmativas presentes nos discursos organizacionais para proporcionar igualdade de oportunidades nos locais de trabalho se institucionalizaram no início dos anos 1980/90, de acordo com Malheiros (2005), nas convenções internacionais por organismos como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização das Nações Unidas (ONU) e União Européia, recebendo legitimação internacional de diretrizes na V Conferência Internacional sobre a Mulher, em 1995. Para a autora, não se trata apenas de colocar mulheres para trabalhar nas organizações, mas de verificar se elas estão sendo inseridas em posições de destaque, poder e liderança.

### 3.1 DISCURSO DE INCLUSÃO

Estudos como o de Puppin (1999) e Malheiros (2005) realizados em organizações empresariais mostram que o caminho da carreira é diferenciado para homens e mulheres. Alguns direcionamentos específicos são visíveis com relação às especializações no interior de uma mesma categoria profissional. As mulheres ocupam as chamadas funções de *staff* (grupo das funções de suporte, assessoria), enquanto os homens assumem as funções técnicas e comerciais dentro das empresas. Conforme a apreensão de culturas diferenciadas por gênero, formam-se dois grupos distintos, através de qualidades consideradas femininas ou masculinas, tais como a facilidade de comunicação empregada às mulheres. Essa facilidade lhes reserva os papéis de relações públicas, bem como as distâncias do capital organizacional materializado nas experiências obtidas nos altos cargos. Esses fatores estão presentes na realização de recrutamentos para preenchimento dos *top jobs*, ocupados pelos homens na grande maioria das vezes.

Assim, o preponderante é o deslocamento das mulheres para fora das funções operacionais e de exercício de poder. As reformulações dos valores e posturas das empresas, desde os anos 1990, em se tratando das imagens e relações de gênero no trabalho, não alcançam grandes evoluções, como no exemplo da multinacional pesquisada por Malheiros:

A iniciativa da meta para mulheres, relatada sobre a formulação da divisão sexual do trabalho, até o momento, não passa de frágil e provisório ensaio. A meta não consegue atingir ou reformular as percepções dos executivos do grupo no Brasil, o que nos faz constatar que as antigas/atuais barreiras de gênero presentes no seu interior ainda serão perpetuadas por pelo menos mais uma geração de *managers* do grupo. (MALHEIROS, 2005, 242).

Entretanto, apesar da meta não surtir grandes avanços, a autora sugere um acirramento da competição entre os gêneros no mercado de trabalho. Mesmo estando posta uma resistência visível na ocupação dos cargos operacionais por parte da empresa, as mulheres estão mais presentes na disputa por esses cargos.

Atualmente, inúmeras características da força de trabalho feminina vem sendo reconhecidas e, de acordo com Giddens (2005), a comunicação, o consenso

e o trabalho em equipe, são enunciados pelos teóricos do gerenciamento como imprescindíveis nas organizações de sucesso da nova era global, chamadas habilidades “suaves” e de caráter feminino. São consideradas como alternativas mais eficientes, como na gerência ou chefia de organizações. Sem dúvida, isso beneficia as organizações uma vez que, com base nas diferenças, amplia suas opções, ao mesmo tempo que estabelece um cenário de maior competitividade.

As destrezas e a comunicação das mulheres seriam mais valorizadas na medida em que as organizações necessitem construir relações duradouras com sócios e comunidades. Mas o receio de que o reconhecimento dessas diferenças possam acabar com os valores consensuais no interior organizacional traduz-se nos conflitos de gênero. Conforme Abramo e Todaro (1997),

Estaríamos en presencia de la idea de estar llegando a un mundo *postfeminista*, pero esta retórica no logra ocultar que las asimetrías de género persisten aun en las culturas transformacionales más desarrolladas y las mujeres siguen operando con conjuntos de significados contradictorios: contribuye por completo como miembro igual pero recuerda tu lugar real; contribuyen como los demás pero reciben menos. (Ibid., p. 82)

As autoras sugerem que a presença de diferentes atores, como sindicatos, governo e movimento de mulheres, juntamente com as políticas de igualdade de oportunidade e as de experiências de negociação, podem conduzir à inclusão feminina. Parece haver uma melhor aceitação da idéia de que as mulheres fazem parte do mundo do trabalho, seja porque elas têm necessidades financeiras, seja porque têm direito à autonomia pessoal, ou seja, a um projeto de vida profissional. Entretanto, para a maioria delas, o caminho da carreira esbarra no padrão tradicional, que tem por base a estruturação por gênero das ocupações.

Nessa perspectiva, Muniz e Rodrigues (2003) apontam para formas de exclusão do trabalho feminino praticadas na área produtiva de uma fábrica localizada na região de Campinas (SP). Parte das trabalhadoras dessa área mostrou-se insatisfeita em relação ao processo seletivo interno, denunciando os privilégios e a interferência de relações de amizade em detrimento do critério “competência” nas decisões. O início da exclusão ocorre devido ao afastamento temporário de trabalhadoras por motivos como gravidez, acidentes ou doenças, geralmente causados pelo trabalho intensivo e repetitivo (Lesões por Esforço

Repetitivo - LER), comum nos funcionários que atuam no final das linhas de produção. Ao retornarem, as trabalhadoras foram afastadas das funções que exerciam e passam a auxiliar no trabalho de escritório, realizando serviços tais como, xérox ou preenchimento de guias e formulários.

A situação estabelecida na empresa em questão decorre, normalmente, em conflitos que são evitados pelos coordenadores de área e pelo diretor de Recursos Humanos, por meio de adiamento de projetos que respeitem os conflitos internos entre trabalhadores e trabalhadoras. A crescente dificuldade de recolocação encontrada especificamente entre as mulheres, resulta, conforme as autoras, nas situações mais variadas, desde o mal estar dentro da empresa, até o pedido de demissão.

Cabe ressaltar que a vulnerabilidade das mulheres no ambiente de trabalho, é decorrente, também, do comportamento discriminatório dos próprios colegas, que, como no caso retratado, influenciam as decisões de permanência ou recolocação das mulheres que se ausentam do grupo de trabalho ao qual pertencem. No exemplo citado, durante o período de afastamento das mulheres, os trabalhadores preferiram a substituição masculina e o não retorno da mão de obra feminina dentro do grupo.

Experiências como essas ferem a prática da meritocracia, do conjunto de valores que postula o reconhecimento da qualidade das realizações individuais em detrimento de privilégios. O desempenho das pessoas, contudo, é passível de múltiplas interpretações, dilema que perpassa a meritocracia e pode “transformá-la de tradicional instrumento de luta contra a discriminação social em critério de discriminação social das sociedades modernas”. (BARBOSA, 2003, p.22). Está em jogo o que realmente é analisado nesse processo, as diferentes compreensões de critérios como talento e esforço, as interpretações acerca da existência de igualdade de oportunidades para todos e das origens das desigualdades nas organizações.

Para Barbosa (2003), enquanto, nos Estados Unidos, a ideologia meritocrática permeia a sociedade, tornando possível a reconstituição da rede de significados sem muitos esforços, no Brasil, isso se torna insustentável, visto ser uma sociedade que não traz nas bases da sua constituição social o princípio do mérito. Do ponto de vista legal e institucional, nada impede que isso ocorra, mas, na prática, a corporificação de uma ideologia meritocrática não ocorre.

Há, pois uma inversão hierárquica: o mérito, de valor englobante nas representações simbólicas, passa a valor englobado. Por conseguinte, seria interessante indagar por que, na sociedade brasileira, mérito e desempenho funcionam, na prática, como fatores secundários à senioridade e às relações pessoais. (BARBOSA, 2003, p. 63).

Percebe-se que atualmente os sistemas meritocráticos estão relacionados aos concursos para ingresso no serviço público brasileiro. Este fato é encarado em determinados contextos como comprovação de neutralidade no acesso ao cargo, pois não apresenta fatores ligados às relações pessoais. De uma forma geral, o mérito é valor secundário na nossa sociedade, pois na prática, mecanismos institucionais permitem outras formas de ingresso e mobilidade na esfera do trabalho.

Mesmo que timidamente, organizações mais modernas e dinâmicas estão, de certa forma, tendo uma maior “permeabilidade” para a idéia de igualdade de gênero, o que dificultaria procedimentos explícitos de discriminação. Contudo, Marques (2005) cita uma pesquisa realizada em São Paulo pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) no ano 2000 que constata mudanças pequenas, pois em cada quatro cargos de direção somente um era ocupado por mulher, demonstrando a persistência da assimetria entre os gêneros.

### 3.2 ESCOLARIDADE X FUNÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho ao longo dos anos consolida-se num processo contínuo de expansão. O fator instrução contribui para o ingresso e mobilidade feminina nas atividades profissionais. Na busca pela formação profissional, o magistério representou uma forma de acesso à profissionalização feminina, mesmo que significasse a extensão do papel de cuidadora. Essa extensão se dava na exigência de atributos que “naturalmente” eram considerados imprescindíveis na imagem de mãe. Nesse processo de expansão, as profissões femininas foram enquadradas segundo tais critérios, somados aos baixos salários e à desvalorização social.

Resquícios desses simbolismos, permanecem na sociedade contemporânea, reconhecidos na relação das atribuições familiares e domésticas à determinadas áreas de atuação. Dados do IBGE (2005) mostram que 44,9% das mulheres com 12 anos ou mais de estudo estão no grupamento de educação, saúde e serviços sociais, enquanto a população ocupada masculina nessas áreas é de apenas 16,8%, distribuída na sua maioria entre: a indústria (15,8%), o comércio e reparação (15,6%) e em outras atividades (22,3%).

As principais mudanças, conforme Bruschini (2000), ocorrem no interior do grupo das ocupações técnicas, científicas e artísticas, que ampliaram a presença feminina em profissões de prestígio. A tabela 1 apresenta um aumento relativo de 170% em campos como a arquitetura e a odontologia num período marcado pela expansão da presença feminina no espaço do trabalho remunerado. Mesmo em profissões nas quais a presença de mulheres não alcança os 7%, como nas engenharias, o aumento foi considerável (126%). Outro aumento notável foi no número de juízas, que passou de 380 em 1980 para 1.596 em 1991, aumentando em mais de 300%.

Tabela 1 - Participação feminina em ocupações técnicas, científicas e assemelhadas selecionadas - Brasil 1980 e 1991

Grupo Ocupacional	Total de ocupados (milhões) 1980	Mulheres Total	Mulheres %	Total de ocupados (milhões) 1991	Mulheres Total	Mulheres %
Engenheiros, arquitetos e especialistas assemelhados	124.302	9.362	7,5	187.778	22.946	12,2
Ocupações auxiliares da engenharia e arquitetura	144.955	12.285	8,5	178.397	31.543	17,7
Químicos, farmacêuticos, físicos e especialistas afins	16.045	4.807	30	28.731	10.865	37,8
Ocupações auxiliares da química, farmácia e física	37.777	8.168	21,6	61.182	17.652	28,9
Agrônomos, biólogos, veterinários e assemelhados	26.339	4.930	18,7	54.251	13.338	24,6
Médicos, dentistas, enfermeiros e especialistas assemelhados	172.352	54.532	31,6	302.710	139.917	46,2
Ocupações auxiliares da medicina e odontologia	350.785	274.668	78,3	541.600	427.809	79,0
Matemáticos, estatísticos e analistas de sistemas	20.505	3.875	18,9	66.223	17.178	25,9
Economistas, contadores e técnicos de administração	188.098	35.075	18,6	213.685	59.688	27,9
Ocupações auxiliares da contabilidade, estatística e análise de sistemas	81.652	24.319	29,8	172.285	59.198	34,4
Cientistas Sociais	38.543	34.090	88,4	74.109	65.596	88,5
Professores	1.084.520	938.837	86,6	1.830.647	1.563.632	85,4
Ocupações auxiliares de ensino	85.282	69.302	81,3	124.412	101.936	81,9
Magistrados, advogados e especialistas assemelhados	98.470	20.606	20,9	166.919	50.439	30,2
Ocupações auxiliares da justiça	62.721	22.094	35,2	87.849	40.339	45,9
Religiosos	31.477	7.676	24,4	48.074	10.912	22,7
Escritores e jornalistas	28.623	7.160	25	46.503	17.638	37,9
Artistas, ocupações afins e auxiliares	157.879	35.910	22,7	333.893	107.581	32,2
Outras ocupações técnicas	23.561	17.821	75,6	35.181	24.593	69,9
Total	2.773.886	1.585.517	57,2	4.554.429	2.782.800	61,1

Fonte: Pesquisa Bruschini (2000) cf. informações FIBGE, 1980 e 1991.

Constata-se que, juntamente ao crescimento e à mudança na atuação profissional das mulheres, persistem também algumas características do passado referentes aos espaços destinados às mulheres, como: o magistério primário, enfermagem e assistência social.

Outras pesquisas como as apontadas por Soares (2000), Marques (2004, 2005) e Kreling (2000) revelam a contínua busca das mulheres por instrução e formação profissional, condição que se destaca em relação aos índices de escolaridade masculinos. As trabalhadoras de hoje apresentam um nível médio de escolaridade maior do que os homens. No entanto, elas enfrentam maiores dificuldades para encontrar emprego, ocupar cargos de chefia e receber salários equivalentes aos dos homens.

O número de mulheres que ocupam cargos de direção segue o caráter geral, dos demais seguimentos de trabalhadoras, ou seja, é mais expressivo nas ocupações tradicionalmente femininas. Porém, de forma geral, apresentam um crescimento constante. No mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), as ocupações hierárquicas mais elevadas foram preenchidas por mulheres em 11,4% dos casos, em 2003. Este foi um aumento considerável em relação ao índice de 7,7% apresentado dez anos antes. Os homens, por sua vez, apresentaram um crescimento proporcionalmente menor, de 8,9% para 12,2%.

A tabela 2, apresentada por Marques (2005), refere-se aos ocupados em cargos de direção em 2003 na RMPA. Os dados indicam que as características como escolaridade e idade de homens e mulheres se assemelham. A maioria daqueles que exercem tal função tem curso superior e são brancos entre 40 e 49 anos.

Tabela 2 - Distribuição dos ocupados em cargos de direção, por sexo, segundo escolaridade, idade, cor e posição do domicílio, na RMPA – 1993 e 2003

ATRIBUTOS	Mulheres		Homens	
	1993	2003	1993	2003
<b>Escolaridade</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem escolaridade	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
Fundamental incompleto	20,7	5,2	24,9	9,8
Fundamental completo	13,1	5,6	16,3	8,5
Médio completo	22,1	22,9	28,9	31,1
Superior completo	43,4	66,1	28,9	50,4
<b>Idade</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
Até 29 anos	21,9	21,0	18,9	15,9
De 30 a 39 anos	38,9	30,5	34,7	27,4
De 40 a 49 anos	28,3	30,9	28,5	31,7
De 50 anos e mais	10,9	17,6	17,9	25,0
<b>Cor</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
Branca	95,9	95,9	96,1	96,3
Não branca	4,1	4,1	3,9	3,7
<b>Posição no domicílio</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
Chefe	18,0	27,1	86,7	83,1
Cônjuge	65,3	53,9	(1)-	(1)-
Filho	12,8	15,8	9,6	12,3
Outros	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-

Fonte: Marques (2005) cf. dados PED-RMPA – Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e PMPA.

(1) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

Durante o período analisado, o crescimento de mulheres com curso superior nos cargos mais elevados é expressivo (de 43,4% para 66,1%) em comparação àquelas que não possuem graduação. Outra constatação presente neste percentual (61,1%) diz respeito à comparação feita com o total de homens nas mesmas condições, que é de 50,4%. Esses números reforçam a idéia de que, embora as mulheres em igual posição sejam mais instruídas, a maioria daqueles que ocupam cargos de direção são homens.

Esse aumento da escolaridade, particularmente na população feminina, é visto mais amplamente no número de brasileiros que ingressaram no ensino superior, que triplicou entre 1995 e 2005, segundo pesquisa do IBGE. A frequência de doze anos ou mais de estudo segue a mesma tendência, praticamente dobrou entre a população.

Uma pesquisa realizada por Oliveira (1999) em uma multinacional brasileira apresenta dados sobre as trajetórias de carreira de homens e mulheres no trabalho de escritório. A empresa em questão abrange áreas de ponta da tecnologia

moderna, especificamente voltada para a produção e venda de computadores de grande porte. Os resultados apontam a prevalência de homens mais velhos em relação às mulheres em se tratando de cargos mais elevados. Esta tendência não é verificada por Marques (2005) nos diferentes setores de atividade da RMPA, como examinado anteriormente.

Somado à questão da idade, o impacto da escolaridade, se destaca presente também nas demais pesquisas. As mulheres têm níveis de escolaridade mais altos em comparação aos homens, mas estes ocupam o mesmo nível de cargo. Esta tendência “é reveladora do perfil mais qualificado das mulheres mais jovens que foram contratadas pela empresa quando do seu processo de reestruturação interna.” (OLIVEIRA, 1999, p. 332).

A pesquisa realizada pela autora constatou também que, ao contrário das mulheres, a maioria dos homens na empresa eram casados. Isso levou à conclusão de que elas priorizam o sucesso profissional em detrimento da família, o que se reflete no adiamento da idade ao casar e do nascimento dos filhos e da limitação do número destes. Apesar dos dados apresentados, os homens mantêm a maior presença na gerência da empresa.

Oliveira (1999) enfatiza que não há muitas evidências que confirme que o aumento do grau de qualificação educacional garante por si só o acesso das mulheres às carreiras do tipo organizacional em condições igualitárias entre homens e mulheres. Além de as distinções entre os trabalhadores e trabalhadoras serem marcantes, outro fator revelado é a menor velocidade de carreira das mulheres nas ocupações de nível superior. As mulheres permanecem nos níveis de cargos mais baixos, sugerindo que a progressão mais rápida acontece nos níveis dos cargos iniciais, “depois de um dado patamar a progressão feminina parece ser mais lenta, indicando, desta forma, o maior tempo de permanência das mulheres em uma mesma faixa salarial.” (Ibid., p. 332).

Soares (2000) confirma estes dados, através de pesquisas realizadas em empresas estatais de São Paulo, mostrando que uma maior escolaridade das mulheres não garante sua posição no mercado de trabalho (34,6% tem nível superior em contraponto a 19,6% dos homens), pois somente 10,8% delas ocupam cargos universitários. Já em relação aos homens, 13,6% ocupam cargos universitários, indicando que o grau de escolaridade das mulheres não corresponde

aos cargos que ocupam. No total dos cargos de chefia, 70,2% são homens e 29,8% são mulheres.

Em Porto Alegre, as pesquisas realizadas no ano de 1999 e apresentadas por Kreling (2000) indicam os seguintes percentuais: 56,9% mulheres e 43,1% homens do setor de serviços e comércio possuem o ensino superior. Mesmo no ensino fundamental e médio, as mulheres passam à frente dos homens. O fato relevante é que, mais uma vez, a conclusão da pesquisa remete ao fato de a escolaridade maior pela parte feminina não andar junto com os rendimentos, ou com a função exercida.

Em suma, o impacto da escolaridade sobre o padrão de carreira feminina é visível nos estudos sobre o tema. O aumento da escolaridade tem possibilitado, mesmo que desigualmente, o acesso da mulher aos postos mais valorizados nas organizações. Contudo, parece que a disparidade salarial persiste entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

### 3.3 GÊNERO E DISPARIDADE SALARIAL

Embora a escolaridade tenha se revelado um condicionante para a inclusão de um número maior de mulheres em cargos de direção, aquelas que possuem remuneração equiparada aos colegas homens na mesma função representam exceções. A participação econômica feminina, na sua maioria, é marcada pelos baixos rendimentos e pelas desigualdades salariais.

Cada vez mais, estudos revelam essa disparidade salarial entre os sexos. Marques (2005) afirma que a média salarial dos trabalhadores no Rio Grande do Sul no ano de 2003 foi menor entre as mulheres. A parte do nível dos cargos analisados, em todos eles, as trabalhadoras ganhavam menos. No entanto, essa diferença tem sido amenizada no transcorrer dos anos, de acordo com o aumento no percentual do nível de escolaridade feminino.

Ao fazer o recorte dos rendimentos femininos e masculinos (tabela 3), a autora verifica que, em relação ao grupo de ocupação na RMPA, há uma diminuição da diferença dos rendimentos entre os sexos à medida que o nível de escolaridade

umenta. Em 2003 as mulheres receberam, em média, 72,2% dos rendimentos masculinos. Comparativamente a 1993, observa-se a ocorrência de um acréscimo de 9,1% nos rendimentos das mulheres com curso superior, enquanto o contingente masculino, no mesmo período, obteve perda de 8,2%.

Tabela 3 - Rendimento médio real dos ocupados, por sexo e escolaridade, na RMPA – 1993 e 2003

ESCOLARIDADE	1993			2003		
	Feminino (R\$) (A)	Masculino (R\$) (B)	A/B (%)	Feminino (R\$) (A)	Masculino (R\$) (B)	A/B (%)
Sem escolaridade	285	479	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
Até médio incompleto	442	751	58,9	392	657	59,7
Médio completo e superior incompleto	930	1529	60,8	697	1077	64,7
Superior completo	1640	2866	57,2	1790	2632	68,0
<b>Total</b>	<b>683</b>	<b>1046</b>	<b>65,3</b>	<b>694</b>	<b>961</b>	<b>72,2</b>

Fonte: Marques (2005) cf. dados PED-RMPA – Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e PMPA.

Nota: Inflator utilizado IPC-IEPE; valores de jun./04.

(1) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

Além desses dados, ao fazer o recorte dos rendimentos femininos e masculinos segundo os grupos de ocupação, observou-se que as mulheres ocupantes dos mais altos cargos hierárquicos tiveram a diferença de seus rendimentos médios amenizada em relação a dos homens no período analisado. Em números, a variação dos salários femininos foi de 20,5%, enquanto a do contingente masculino foi de 11,7%. Ainda assim, segundo a pesquisa, permaneceu significativa a desigualdade entre os sexos em todos os níveis de ocupação.

Uma pesquisa nacional aponta o mesmo, ou seja, que a origem das desigualdades salariais não reside nos anos estudados. Ao contrário, homens e mulheres com igual escolaridade obtêm rendimentos diferentes.

Tabela 4 - Ocupados e ocupadas por anos de estudo e classes de rendimento Brasil – 1995

Classes de rendimento mensal (salários-mínimos)								
Sexo e anos de estudo	Total (milhões)	%	Até 2 SM	Mais de 2 a 5 SM	Mais de 5 a 10 SM	Mais de 10 SM	Sem rendimento	Sem declaração
<b>Homens</b>	<b>41.863.309</b>	<b>100</b>	<b>39,3</b>	<b>28,2</b>	<b>12,2</b>	<b>8,8</b>	<b>10,1</b>	<b>1,4</b>
Sem instrução/menos de 1 ano	6.975.099	100	65,1	14,6	2,7	0,8	15,2	1,7
1 a 3	8.026.835	100	50,1	24,4	5,3	1,88	17,2	1,2
4 a 7	14.110.808	100	39,8	34,6	11,3	3,8	9,5	0,8
8 a 10	5.439.941	100	27,8	39,2	18,2	8,3	5,4	1,0
11 a 14	5.157.903	100	13,1	31,7	28,6	22,3	2,5	1,8
15 e mais	2.081.584	100	2,1	7,9	19,6	61,1	0,9	4,5
<b>Mulheres</b>	<b>27.765.299</b>	<b>100</b>	<b>47,3</b>	<b>18,4</b>	<b>7,0</b>	<b>3,9</b>	<b>22,5</b>	<b>0,9</b>
Sem instrução/menos de 1 ano	3.807.176	100	49,2	4,1	0,5	0,1	45,2	0,9
1 a 3	4.673.756	100	53,0	7,5	0,7	0,2	38,1	0,6
4 a 7	8.745.125	100	57,9	14,8	2,3	0,6	23,9	0,5
8 a 10	3.575.235	100	53,4	27,2	6,4	1,5	10,7	0,9
11 a 14	5.029.047	100	33,1	37,2	16,8	6,7	5,0	1,2
15 e mais	1.881.611	100	5,9	23,5	32,8	33,4	1,4	3,0

Fonte: Pesquisa Bruschini (2000) cf. informações FIBGE, PNAD 1995.

Podemos verificar, através dos dados da tabela 4, que enquanto praticamente metade dos trabalhadores de 11 a 14 anos de estudo ganham mais de cinco salários, apenas 23,5% das trabalhadoras, nas mesmas condições, recebem esse valor. A disparidade aumenta entre as pessoas no patamar de maior escolaridade (15 anos de estudo ou mais), pois dois terços dos homens recebem mais de dez salários mínimos, enquanto que somente um terço das mulheres com o mesmo nível de escolaridade têm rendimentos equivalentes. Essa disparidade reflete a mudança lenta da sociedade em relação à ascensão do trabalho feminino.

É importante lembrar que as vantagens da introdução de um salário mínimo nacional minimiza, de certa forma, uma disparidade ainda maior nas remunerações de homens e mulheres. No entanto, não anula o fato de que existe um grande número de mulheres na informalidade ou sem carteira assinada.

A disparidade salarial de rendimentos totais ao longo da vida de uma mulher é quantificada por Giddens (2005), que chega a valores impressionantes: uma mulher com profissionalização média no Reino Unido deixará de ganhar durante a vida, em comparação com um homem que tenha qualificações similares mais de 350 mil euros (o que equivale hoje a aproximadamente 910 mil reais). Esse volume de

dinheiro sofre variações se a mulher tiver nível de escolaridade superior, médio ou baixo nível de profissionalização, se tiver filhos e de acordo com o número desses.

Isso contribui para a idéia de que as mulheres permanecem numa situação significativamente mais desfavorável do que os homens em termos de rendimentos. Esse é um fenômeno que permanece nas relações de trabalho, pois o trabalho feminino traz consigo fatores históricos e sociais de desvalia, que contribuem para a associação dos baixos salários.

Podemos verificar na sociedade atual que ainda persiste uma considerável disparidade entre os sexos, seja nas desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres que realizam as mesmas atividades no mercado de trabalho, seja na relação do nível de escolaridade com o cargo ocupado, como apontam os dados apresentados pelas pesquisas.

## 4 FUNGINDO À REGRA

O objetivo desse capítulo é apresentar as mulheres pesquisadas, que são tomadas como exemplos de mulheres que conseguem administrar de forma “competente e satisfatória” os diferentes papéis sociais desempenhados no cotidiano. Essas mulheres fazem parte de um grupo que, embora cada vez mais freqüente na sociedade contemporânea ocidental, ainda é tido como minoria no universo feminino; são mulheres cada vez mais admiradas socialmente por sua autonomia e independência, características imprescindíveis da mulher atual bem sucedida.

Dessa forma, a posição de mulher bem sucedida é conquistada por sua capacidade de conciliar profissão, casamento, maternidade e vaidade. Em uma sociedade que prima pela independência do indivíduo, a posição ocupada pelas mulheres pesquisadas é mais do que admirada, ela é incentivada socialmente.

Essa independência, como aponta Barsted (1995), aparece com freqüência no cotidiano dos indivíduos, por meio das imagens de mulheres e homens na mídia, em especial na TV, que tentam imprimir um novo comportamento homogeneizador novo que, aparentemente, introduzem mudanças de valores e atitudes. Contudo, a autora se questiona quanto à real mudança.

Não há dúvidas de que a mudança está posta para uma parcela das mulheres, pelo menos no que diz respeito a certos aspectos da vida social. Contudo, essas se destacam no imenso contingente da população feminina que, mesmo estando inseridas no mercado de trabalho, não conseguem ultrapassar as barreiras ainda sólidas das ocupações médias. Estatísticas e alguns estudos de caso apontados no capítulo anterior revelam que essas mudanças estão ocorrendo de forma mais significativa nos últimos anos.

As mulheres do século XXI “estão diante da possibilidade de se auto-inventar e, no jogo de espelhos sociocultural, produzir imagens inéditas.” (MANSUR, 2003, p. 21). É assim que as participantes da pesquisa são vistas na sociedade: como mulheres que se destacam das demais no mundo do trabalho, que constroem sua imagem e as possibilidades para ocupar altos cargos e, ao mesmo tempo, não abrem mão do casamento e da maternidade.

#### 4.1 PERFIL DAS MULHERES ENTREVISTADAS

Os relatos das trajetórias femininas presentes neste estudo foram construídos sem a intenção de formarem uma amostra estatisticamente representativa. A partir da escolha de diferentes áreas profissionais, foram realizadas entrevistas que permitiram a reflexão do tema em questão, em suas diferentes dimensões. Assim, de acordo com a intencionalidade da pesquisa, constituem o grupo selecionado seis mulheres de diferentes áreas: empresarial, política, educacional, militar, jurídica e da saúde.

Com o intuito de manter o anonimato das participantes e facilitar sua identificação neste estudo, foram utilizados nomes de pedras preciosas, de acordo com a área de atuação de cada uma. Dessa maneira, as mulheres entrevistadas podem ser identificadas conforme a tabela abaixo:

Tabela 5 - Informações sobre as Mulheres Entrevistadas

Nome	Área	Idade	Ocupação	Escolaridade	Estado Civil	Filhos	Familiar entrevistado
Safira	Empresarial	44 anos	Diretora Administrativa Médica, Professora	Superior Completo (Especialização)	Casada pela 2ª vez	1	Pai
Esmeralda	Saúde	52 anos	Universitária e Secretária da Saúde	Superior Completo (Doutorado)	Casada	3	Irmã
Topázio	Política	44 anos	Vereadora e Diretora	Superior Completo (Especialização)	Em processo de Separação	2	Cunhada
Ametista	Educacional	45 anos	Dirigente de Instituição de Ensino Básico e Superior	Superior Completo (Doutorado Incompleto)	Casada	2	Marido
Granada	Militar	38 anos	Comandante Advogada	Superior Completo (Especialização)	Casada pela 2ª vez	2	Mãe
Rubi	Jurídica	55 anos	Presidente do Conselho Municipal	Superior Completo (Especialização)	Divorciada	2	Filha

Como se observa na tabela 5, embora tenham trajetórias distintas, todas as mulheres possuem formação universitária e são economicamente independentes. Elas estão na faixa etária entre 38 e 55 anos, foram ou são casadas (duas pela segunda vez), e todas optaram por ter filhos durante a construção da carreira profissional. Para uma melhor compreensão de cada trajetória, um perfil de cada mulher foi estabelecido, eliminando informações que violassem seu anonimato, empregando códigos (tabela 6) em referência aos familiares das entrevistadas.

Tabela 6 - Códigos utilizados para a identificação dos familiares das entrevistadas

Entrevistadas	Marido (M), Mãe (M.), Pai (P.), Irmã (I), Cunhada (C)		Filho (m) e filha (f)	Neta (F)	PARENTESCO
SAFIRA	S	M(1)			SM(1) – Primeiro marido da Safira
	S	M(2)			SM(2) – Segundo marido da Safira
	S	M(1)	m		SM(1)m – Filho da Safira com o primeiro marido
	S	P.			SP. – Pai da Safira
ESMERALDA	E	M			EM – Marido da Esmeralda
	E	M	f(1)		EMf(1) – Filha mais velha da Esmeralda
	E	M	m(2)		EMm(2) – Filho da Esmeralda
	E	M	f(3)		EMf(3) – Filha mais nova da Esmeralda
	E	I			EI – Irmã da Esmeralda
TOPÁZIO	T	M(*)			TM(*) – Marido da Topázio (em processo de separação)
	T	M(*)	f(1)		TM(*)f(1) – Filha mais velha da Topázio
	T	M(*)	f(2)		TM(*)f(2) – Filha mais nova da Topázio
	T	C			TC – Cunhada da Topázio
AMETISTA	A	M			AM – Marido da Ametista
	A	M	f(1)		AMf(1) – Filha mais velha da Ametista
	A	M	m(2)		AMm(2) – Filho mais novo da Ametista
GRANADA	G	M(1)			GM(1) – Primeiro marido da Granada
	G	M(2)			GM(2) – Segundo marido da Granada
	G	M(1)	m		GM(1)m – Filho da Granada com o primeiro marido
	G	M(2)	m		GM(2)m – Filho da Granada com o segundo marido
	G	M.			GM. – Mãe da Granada
RUBI	R	M(1)			RM(1) – Ex-marido da Rubi
	R	M(1)	f(1)		RM(1)f(1) – Filha mais velha da Rubi
	R	M(1)	m(2)		RM(1)m(2) – Filho mais novo da Rubi
	R	M(1)	f(1)	F(1)	RM(1)f(1)F(1) – Neta mais velha da Rubi
	R	M(1)	m(2)	F(2)	RM(1)m(2)F(2) – Neta mais nova da Rubi

Para facilitar ao leitor identificar o grau de parentesco entre os entrevistados, foram construídos pseudônimos que iniciam com a primeira letra da pedra preciosa correspondente à cada mulher. Dessa forma, o grau de parentesco foi representado por letras que expressam a seguinte lógica:

- a) a letra M refere-se ao marido que, no caso de novo casamento, será especificada com os números (1) para o ex-marido e (2) para o marido atual;
- b) a letra M seguida de um ponto (M.) corresponde à mãe;
- c) a letra P seguida do mesmo sinal gráfico (P.) representa o pai;
- d) para irmã, a letra I;
- e) para cunhada, a letra C;
- f) a terceira letra se refere aos filhos do sexo masculino (m) e do sexo feminino (f), sendo que o número tem relação com a ordem de nascimento; e
- g) especificamente no caso de Rubi, a quarta letra (F) é destinada às netas, seguindo o mesmo princípio dos filhos.

A seguir, é exposto o perfil de cada uma das entrevistadas.

#### **4.1.1 Área Empresarial – Safira**

Safira tem 44 anos, possui graduação em Administração de Empresas com habilitação em Comércio Exterior e Pós-graduação em Gestão Empresarial. Escolheu a profissão quando ainda cursava o Ensino Médio, impulsionada pelo desejo de se tornar uma profissional com a mesma independência financeira conquistada por seu pai. Há dez anos ocupa o cargo de diretora administrativa de uma empresa do ramo de aços especiais. A empresa é familiar, fundada por seu pai após ter trabalhado quarenta anos no ramo. Sua mãe sempre foi dona de casa. Juntos, os dois tiveram três filhos. Além de Safira, seu irmão está à frente de uma

filial da empresa, em outro estado brasileiro. Sua irmã mais nova não trabalha no ramo, mas exerce a profissão de fisioterapeuta.

O primeiro trabalho de Safira foi em uma transportadora/importadora, como estagiária, quando cursava faculdade. Mas logo após um período de estágio realizado na Alemanha foi contratada por um banco internacional situado no Brasil. Permaneceu trabalhando em multinacionais durante dez anos. Ela destaca seu conhecimento da língua alemã, tradição na sua família, como facilitador na hora de conquistar os cargos que ocupou. Sobre o período em que esteve no exterior, ela destaca como uma das mais importantes experiências na sua carreira, um aprendizado que a qualificou para o mercado de trabalho.

Safira casou com seu primeiro namorado ( $SM_{(1)}$ ), sete anos mais velho que ela. Quando teve seu filho ( $SM_{(1)m}$ , 16 anos), saiu do emprego e passou a trabalhar meio período em um Instituto de línguas estrangeiras. Na época, recebeu uma proposta para mudar de região, devido à transferência do Instituto. No entanto, seu filho era muito pequeno, seu marido já tinha estabilidade profissional e eles estavam construindo a casa. Estes foram motivos pelos quais Safira decidiu não aceitar a proposta na organização em que trabalhava e manter a unidade familiar.

Nesse momento, ela começou a trabalhar na empresa que seu pai havia fundado um ano antes. Os primeiros cinco anos são descritos por ela como um período de conflito, pois sua visão e a do seu pai eram opostas, no que diz respeito à forma de estruturação da empresa e até mesmo no papel que ela desempenhava na mesma. A expectativa de seu pai, também entrevistado, era de que Safira fosse uma secretária e cuidasse apenas do setor financeiro. Sua participação, contudo, se deu de forma abrangente e, em pouco tempo, ela já estava à frente da empresa.

Na fase em que  $SM_{(1)m}$  era pequeno, necessitou de muitos cuidados, pois seguidamente apresentava problemas de saúde. Safira contou com o auxílio de uma empregada doméstica que já trabalhava na família há muitos anos e da sua mãe até seu filho completar dois anos, quando o colocou em uma escola. Depois da separação, o ex-marido de Safira continuou tendo participação na criação do filho, com o qual passa em média dois dias da semana. Safira está casada pela segunda vez há três anos e decidiu não ter mais filhos, mesmo com a insistência de seu segundo marido. Ela diz que, neste momento da sua vida, deseja se dedicar à

profissão, pois não tem tempo para uma nova maternidade e todas as responsabilidades decorrentes dessa escolha.

Após sua consolidação na diretoria da empresa, Safira segue uma rotina muito atarefada, estando presente na matriz e nas filiais da empresa, freqüentando reuniões em diversas cidades em todo Brasil, bem como contatando clientes e vendendo produtos. Safira acredita que pode usufruir de certas vantagens pelo fato de ser filha do presidente e fundador da empresa. Contudo, valoriza o mérito de ocupar tal cargo, o esforço em trilhar sua carreira profissional e estar sempre se atualizando dentro do ramo que atua.

#### **4.1.2 Área da Saúde - Esmeralda**

Esmeralda tem 52 anos, é médica e professora universitária. Ela ocupa atualmente, além dessas atividades profissionais, um alto cargo na secretaria da saúde de um município do Rio Grande do Sul. Antes de assumir tal posição, também esteve à frente da direção de um hospital. Fez mestrado e doutorado na área médica e, após assumir cargo administrativo, especializou-se em administração hospitalar.

De origem humilde, seus pais moravam no interior e não tiveram oportunidade de estudar. Sua mãe é dona de casa e seu pai trabalhava como ferreiro e agricultor. Ao ingressar no ensino médio, Esmeralda vislumbrou a possibilidade de continuar os estudos, realizar seu sonho de cursar medicina. Dessa forma, mudou-se para a capital, Porto Alegre, com o intuito de concluir o terceiro ano do ensino médio e fazer as provas do Vestibular. Alguns anos depois de ingressar na faculdade, sua única irmã (EI), na época tinha 13 anos, foi morar com ela para estudar, também almejando ingressar na faculdade de Medicina.

Após concluir a residência médica, Esmeralda trabalhou como autônoma e em hospitais durante alguns anos. Casou-se com EM, que também trabalha na área médica, e quando seus filhos, EMf<sub>(1)</sub> e EMm<sub>(2)</sub>, tinham três e dois anos respectivamente, ela ingressou no Mestrado, fato que ocasionou a mudança da família para São Paulo. A empregada doméstica, que desde o início de seu

casamento já trabalhava na casa e cuidava das crianças, mudou-se com eles. Ao término do curso, Esmeralda teve a filha mais nova, EMf<sub>(3)</sub>, e no mesmo período ingressou no Doutorado.

Durante seis anos Esmeralda e a família residiram no sudeste do país, tendo retornado para a região Sul após o término da sua pós-graduação. Juntamente com a atividade médica, assumiu cargo docente e exerceu concomitantemente cargo administrativo na área da saúde durante oito anos. Atualmente trabalha na Secretaria da Saúde e permanece como professora universitária.

Dos três filhos, a mais velha, hoje com 21 anos, também escolheu seguir a carreira médica, o filho do meio (20 anos) cursa Direito, e a filha mais nova (18 anos) ingressou recentemente no curso de Psicologia. Esmeralda conta que, durante o período em que seus filhos eram pequenos, não poderia ter investido tanto na carreira profissional sem ter pessoas que a auxiliassem no cuidado com eles. Ela acrescenta que sempre proporcionou estudo para essas pessoas, com o intuito de qualificar o convívio delas com as crianças. Pagou faculdade para a empregada doméstica, que morou durante muito tempo com a família, inclusive no período em que estiveram fora do estado, e que, de acordo com Esmeralda, resultou em um acompanhamento de qualidade no período de alfabetização dos filhos.

Apesar de EM também ser médico, dispunha de mais tempo para estar em casa durante a infância e adolescência dos filhos. Tal fato é encarado por Esmeralda como um facilitador na rotina que permanece ainda hoje: muitas reuniões, viagens e compromissos nos quais ela tem que estar presente. Contudo, ela chama a atenção para o fato de EM permanecer alheio às atividades domésticas, e para a necessidade da constante presença de uma pessoa contratada que a substitua, como dona de casa, na sua ausência.

Há alguns anos, na época em que sua filha mais velha mudou-se para cursar faculdade, seus pais foram morar na mesma cidade onde sua família e EI residem. Os familiares de EM também residem próximos, fator preponderante na decisão do casal de voltar para a região Sul enquanto os filhos ainda eram pequenos. Embora seus compromissos tenham aumentado depois de assumir cargo público, sua irmã (EI) relatou em entrevista que Esmeralda ainda costuma reunir toda a família em sua casa aos finais de semana, buscando momentos que considera importante para manter o equilíbrio das funções que exerce.

### 4.1.3 Área Política - Topázio

Aos 44 anos, Topázio exerce cargo político há 12 anos. Formada em Estudos Sociais, especializada em História e Administração Escolar, ela iniciou sua carreira como professora, lecionou por três anos e logo assumiu a direção da escola. Sua família sempre participou do cenário político da cidade onde reside, mesmo que de forma indireta. Por meio do convite de um político amigo da família, ela se lançou como candidata e se elegeu dentre a minoria de mulheres em comparação ao número de homens eleitos, que disputaram as eleições.

Desde jovem, Topázio participava de grupos de voluntariado, foi líder da turma no colégio durante vários anos e, já na faculdade, participou ativamente dos eventos acadêmicos. Ela diz que, mesmo sem planejar, sempre esteve em posições de liderança e de contato com outras pessoas, o que facilitou, de certa forma, sua trajetória política no início de uma carreira tipicamente masculina.

Filha mais velha, Topázio tem um irmão que trabalha no ramo empresarial e participa da coordenação de campanhas em outras cidades, assim como seu pai, já falecido, que também era vinculado à política, mas não exercia nenhum cargo. Sua mãe, dona TM, é dona de casa, casou após ter concluído o ensino médio e se dedicou aos cuidados dos filhos e, posteriormente, das netas.

Topázio casou com TM<sup>(\*)</sup> antes de entrar para a política e, após três anos de casados, tiveram TM<sup>(\*)</sup>f<sub>(1)</sub> (15 anos). Logo depois do nascimento da filha mais nova, TM<sup>(\*)</sup>f<sub>(2)</sub> (12 anos), ela concorreu pela primeira vez às eleições. Neste período contou com o auxílio de uma babá e de sua mãe, além dos serviços de uma empregada que está na família há treze anos. Topázio conta que ela veio do interior para estudar, mas não conseguiu se manter trabalhando em um mercado, e então foi morar e trabalhar como doméstica na sua casa. Topázio pagou graduação em Letras e a especialização em Literatura para a sua “secretária”, que permanece trabalhando com ela até hoje.

A maior parte do tempo de Topázio é dedicada à política, às atribuições do cargo que ocupa e à presidência de comissões. Contudo, ela permanece como diretora, no período noturno, da escola em que foi professora no início da sua

trajetória. Sua rotina ainda inclui muitas viagens, principalmente aos países do Mercosul.

Depois de casada, ela foi morar no mesmo edifício que seu irmão residia com a família – herança deixada por seu pai. Ainda hoje, Topázio tem o auxílio de sua cunhada (TC), que também trabalha no meio político e contribui para essa pesquisa por meio de entrevista, e da mãe, que mora nas redondezas. Essa proximidade entre as famílias é tida como positiva, na medida em que facilita a ajuda entre elas, na criação das filhas, na administração de problemas domésticos e nos compromissos profissionais.

Após dezoito anos de casados, no início de 2007 Topázio e o esposo decidiram se separar, situação que estava em andamento durante a pesquisa. A oscilação entre os termos “marido” e “ex-marido”, ao longo das entrevistas, evidenciava o período de transição que ela estava vivendo. Ela aponta como principal fator do desentendimento sua compulsão pelo trabalho e sua conseqüente ausência de casa – motivo de reclamações por parte dele. Mesmo não vivendo mais juntos, os dois acordaram aguardar mais um tempo para efetivarem a separação judicial, com o intuito dela poder preservar o sobrenome do marido, que está intensamente ligado a imagem política construída por Topázio.

#### **4.1.4 Área Educacional – Ametista**

Ametista (45 anos) é diretora geral de uma rede de instituições de ensino privado que oferecem desde a educação básica até a pós-graduação no estado do Rio Grande do Sul. Formada em Letras, com pós-graduação em Administração Escolar e Mestrado na área de Educação, cursa Doutorado em Educação. Ao término do curso de magistério, ela ingressou na universidade e começou a lecionar no ensino fundamental. Desde então, assumiu diferentes cargos na área educacional, passando pela coordenação educacional, vice-direção, direção e atualmente está à frente de escolas e faculdades, além de exercer atividade docente no nível superior.

Ametista é oriunda de uma família que investiu na educação dos três filhos. Seu pai é economista e sua mãe concluiu duas faculdades e trabalhou na atividade docente e no serviço público. Hoje, ambos estão aposentados e dedicam grande parte do tempo ao filho mais novo, que necessita de cuidados especiais. Sua irmã mais velha atua na área médica.

Ametista está casada com AM há 21 anos e tem dois filhos. Ela e o marido se conheceram na adolescência. Depois de casados, compartilhavam a vontade de não ter filhos e investirem na carreira profissional. Após sete anos, ambos reconsideraram a decisão e tiveram uma menina, AMf<sup>(1)</sup>, e depois de mais quatro anos, um menino, AMm<sup>(2)</sup> – hoje com 14 e 10 anos respectivamente. Ela relata a realização pessoal que teve ao poder ser mãe, a expectativa de todos os familiares, principalmente com a chegada de seu filho, único menino tanto da família de seu esposo quanto da sua.

Com a chegada dos filhos, ela (que sempre contou com os serviços de uma empregada doméstica) contratou também uma babá, que permaneceu trabalhando até que as crianças ficaram maiores. Hoje em dia quem está mais presente no cotidiano dos filhos é AM, que se aposentou há quatro anos. Ele abriu uma empresa e possui um horário flexível. AM conta que é responsável pelas atividades dos filhos fora do horário escolar, como esportes, língua estrangeira, atividades culturais e consultas médicas.

Após assumir o cargo que ocupa, Ametista começou a viajar com frequência, tanto para cidades no estado quanto em outros estados do Brasil. Quando permanece muitos dias fora, deixa uma “equipe” montada para cuidar dos filhos e da casa, como ocorrido recentemente, ao participar de um curso durante quarenta dias nos Estados Unidos.

Ametista relata que sua rotina de trabalho atribulada não permite que esteja sempre presente no cotidiano dos filhos, mas que não abre mão de realizar algumas atividades que são definidas em comum acordo com a família. Ela leva e busca os filhos na escola durante a semana, no turno da manhã, eles almoçam todos juntos e, aos finais de semana, quando não está viajando a trabalho, Ametista procura realizar programas de lazer em família. Além disso, outro costume encarado como prioridade é a realização de pelo menos uma viagem em família durante o ano, que normalmente é feita no período de férias escolares das crianças.

Como dirigente de instituições de ensino, Ametista participa de um fórum nacional composto por quinze integrantes e representantes de diferentes estados brasileiros. Ela é a única mulher no grupo, situação que encara como um desafio no qual seu trabalho e empenho necessitam ser provados constantemente para que ela tenha o mesmo espaço que os demais nas decisões do grupo.

#### **4.1.5 Área Militar – Granada**

Granada tem 38 anos e está há dezoito anos na área militar. É formada em Letras e pós-graduada em Psicologia. Sua mãe, GM, é professora aposentada e seu pai, hoje falecido, sempre atuou na área militar. Filha única, Granada iniciou sua vida profissional na mesma atividade de GM. (entrevistada por indicação de Granada). Na infância, sempre acompanhava a mãe na escola em que ela lecionava, participando das atividades e do cotidiano da comunidade. Optou por cursar o magistério e depois faculdade a fim de exercer a atividade docente. GM, foi a única de quatro irmãs que se profissionalizou e conquistou independência financeira. Ela já era professora quando casou e decidiu não ter mais filhos devido ao tempo fora de casa e sua maior dedicação ao assumir a direção da escola onde trabalhava.

Logo que concluiu o magistério, Granada trabalhou como professora de pré-escola ao mesmo tempo em que cursava faculdade. No entanto, quando terminou a graduação, decidiu prestar o concurso para a área militar, que na época começou a aceitar mulheres. Teve grande apoio da família, principalmente de seu pai, que a ajudou na preparação para os testes físicos. Ela conta que nesse período prevaleceu a influência paterna, o convívio durante sua infância e adolescência no quartel em que o pai trabalhava, as boas lembranças do cotidiano no meio militar, a pracinha para os filhos dos brigadianos, o restaurante e o hospital da Brigada Militar que costumavam freqüentar.

Aprovada no concurso, ela ocupa atualmente o cargo de Comandante e lidera um grande efetivo de homens nos municípios onde atua. Casada pela segunda vez, tanto GM<sub>(1)</sub>, pai de GM<sub>(1)m</sub>, quanto GM<sub>(2)</sub>, são da área militar. Ela conta que o fato de GM<sub>(2)</sub> também exercer posto de comando, mas atuar em município distinto, é motivo

de brincadeiras no cotidiano de trabalho, pois se ele estivesse no mesmo batalhão em que ela está, seria seu subordinado.

Granada tem dois filhos, GM<sub>(1)</sub>m (9 anos) e GM<sub>(2)</sub>m (2 anos). Quando seu primeiro filho nasceu, ela contou com a ajuda de sua mãe, que cuidava dele durante o período em que ela estava fora. Granada sempre teve uma empregada doméstica para cuidar dos afazeres da casa, mas até seu filho completar cinco anos, sua mãe estava mais presente, pois morava perto da sua casa e ficava com o neto na parte da tarde à noite. Ao mudar da cidade em que sua mãe reside, passou a contar com o auxílio de uma empregada, que trabalha em sua casa há quatro anos.

Ela diz que essa pessoa não é somente uma empregada da família, ela é tida como avó das crianças e como seu braço direito. Durante a semana, é a empregada quem cuida e leva seus filhos para a escola, e muitas vezes, resolve os problemas que surgem no dia-a-dia da casa. No final de semana, sua mãe vai visitá-la e, quando seu marido ou ela cumprem turnos à noite ou participam de eventos, é a empregada quem toma conta das crianças e da casa.

Além de Granada, seu pai, avô materno, três tios e dois primos ingressaram na área militar. Ela acredita que o fato de seu marido também trabalhar nesta área é um facilitador, pois propicia o entendimento de certas questões como o trabalho noturno, nos finais de semana e o fato de ela estar inserida em uma organização tipicamente masculina, e ainda mais de estar comandando homens.

#### **4.1.6 Área Jurídica – Rubi**

Formada em Direito, Rubi tem 55 anos e atuou na defensoria pública. Hoje trabalha em seu escritório e em projetos ligados à Comissão da OAB dos Direitos da Mulher. Além disso, participa ativamente do cenário político como presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Mulher. No entanto, assim como Ametista e Granada, sua carreira profissional teve início com o magistério. Ela lecionava em uma cidade vizinha de que residia, e cursava concomitantemente a graduação em Direito.

Aos vinte anos, casada há dois, conseguiu transferência para a cidade na qual morava com o marido. Conta que ele não admitia que ela viajasse todos os dias. Então, passou a atuar na Delegacia de Educação, ocupando-se dos processos administrativos. Mesmo após concluir o curso de Direito, permaneceu nessa atividade, totalizando dez anos.

À convite de dois professores da universidade em que estudou, começou a trabalhar como advogada na Procuradoria Judicial do estado. Em 1995 assumiu como funcionária efetiva na Procuradoria, efetuando o mesmo trabalho que desenvolvia como funcionária cedida pela Delegacia da Educação. Ela conta que fazia o trabalho processual pela parte da manhã e, durante à tarde, atendia pessoas em sua sala no Fórum.

Rubi casou com dezoito anos e teve RM<sub>(1)f(1)</sub> quando estava cursando o terceiro ano de faculdade. Na época, a empregada da sua sogra foi trabalhar com ela para cuidar da casa e da criança. Quando teve RM<sub>(1)m (2)</sub>, já estava formada e relata que, apesar da empregada da família ter decidido ir embora, não foi tão difícil como no nascimento de RM<sub>(1)f(1)</sub>, pois Rubi não trabalhava mais no turno da manhã. RM<sub>(1)m (2)</sub> passou a ser cuidado pela sua mãe, e a filha ficava na casa da sua sogra durante o período da tarde. Quando saía do trabalho, buscava as crianças nas casas das avós e ia para sua casa. Depois deste período, Rubi conciliou o horário do colégio dos filhos com o do seu trabalho e contou com uma empregada para os afazeres domésticos.

Quando os filhos tinham quinze e doze anos, Rubi se separou de RM<sub>(1)</sub>, e foi morar com seu irmão na residência que hoje é seu escritório e também sua casa. Depois de um ano, ela se mudou para um apartamento junto com os filhos e a empregada que residia com eles. Nos quase vinte anos em que ficou casada, descreve que realizava o estritamente necessário das suas atividades na faculdade e, depois, no trabalho. Sua separação não foi consensual, decorrendo no que ela relata como um “período drástico em sua vida”, no qual não exerceu seu “direito de ir e vir” durante dois anos.

Logo após esse período, Rubi montou escritório juntamente com seu irmão, que também é advogado. É tradição na sua família pertencer à área jurídica. Seu pai, hoje não mais na atividade, iniciou e consolidou o sobrenome da família (o qual ela sempre manteve, mesmo quando estava casada) na advocacia. A filha de Rubi,

que foi entrevistada, também está terminando a faculdade de Direito e irá trabalhar em seu escritório a partir do ano que vem. Seu filho trancou a matrícula no mesmo curso, e Rubi demonstra sua vontade de que ele termine a faculdade e também trabalhe junto a ela no escritório. Ainda existe na família um tio e uma sobrinha de Rubi que atuam na mesma área.

Rubi conta, com certo sarcasmo, que sua filha sempre quis casar e ter cinco filhos, ser uma dona de casa. No entanto, depois de casada e após ter  $RM_{(1)}f_{(1)}F_{(1)}$ , resolveu ingressar na faculdade e seguir carreira, optando por não ter mais filhos.  $RM_{(1)}m_{(2)}$ , que também é casado e tem uma filha ( $RM_{(1)}m_{(2)}F_{(2)}$ ), mora com Rubi. Ao lado de sua residência, moram seus três irmãos em um edifício construído pela família, e, logo mais adiante, moram seus pais. Ela define a proximidade como “uma comunidade familiar”, na qual todos estão sempre juntos, ajudando-se uns aos outros.

Após o divórcio, Rubi não se casou novamente. Ela declara que, certamente, grande parte do seu trabalho e a posição que ocupa são resultados de seu empenho depois de ter se separado do marido. Ela diz que prefere estar descompromissada, pois suas atividades referentes ao trabalho a ocupam, não sobrando momentos nem mesmo para seus filhos e netas.

A construção desses perfis, a partir dos relatos e observações, constitui material que, juntamente com a sistematização de outros dados obtidos na etnografia, será objeto de análise nas questões a seguir.

## 4.2 A CONSTRUÇÃO DA IMAGEM

A preocupação com a imagem é fundamental para as mulheres alvo deste estudo. A roupa, os cuidados com o cabelo, unhas, aparência física e até mesmo o comportamento adequado em diferentes situações perfazem o cotidiano e são entendidos por elas como elementos fundamentais na posição que ocupam. Na esfera militar, isso constitui uma quebra no padrão imposto até poucos anos atrás, pois a entrada de mulheres na corporação desencadeou comportamentos distintos

entre o grupo feminino. Algumas tentam incorporar padrões masculinos, outras se destacam pela diferença.

Os cuidados com a aparência estiveram sempre presentes nas falas das mulheres, seja pela cobrança da posição ocupada, seja no próprio discurso empregado para atribuir mérito àquelas que conseguem manter a imagem impecável, apesar dos inúmeros compromissos diários. Dentre as mulheres entrevistadas, Granada aborda o uso da farda como facilitador no cotidiano, mas os atributos de beleza femininos são vistos como meio de assegurar a posição de mulher numa área até pouco tempo exclusivamente masculina.

A farda é um alívio, imagina não preciso ficar pensando o que eu vou colocar todo dia. Eu não sou muito vaidosa. Mas unha, cabelo, isso a gente sempre procura estar bem ajeitada. Unha eu faço toda semana, mas quem faz minha unha... Amanhã eu marquei às sete da manhã. Eu já disse que tenho que sair às oito e quinze. Ela vai ter que fazer milagre. Tudo sempre correndo, tudo marcadinho. Eu procuro sempre estar com maquiagem leve, até por causa do trabalho. Mas quando me chamam pra um evento, como esse que vai ter no sábado, eu já marquei maquiagem e cabelo. Mesmo estando fardada eu penso que tu tens que continuar sendo feminina, não pode se masculinizar, só porque a profissão era até então somente masculina, tinha umas que entravam usavam calça, cortavam o cabelo bem curtinho, para quê? Tu não és todo mundo, tu és mulher, a mulher não precisa se transformar, afinal ela está lá porque é mulher, e não homem. (Granada)

Sua presença num ambiente masculino não a impede de preocupar-se com a imagem, pelo contrário, faz parte de um processo de reafirmação no cargo que ocupa. No discurso “a farda é um facilitador do dia-a-dia”, Granada não deixa de comentar os cuidados que tem com maquiagem, cabelo e unhas, que faz questão de manter sempre. Quando é convidada para participar de algum evento ou ministrar palestras, o que ocorre seguidamente, ela se mostra mais cuidadosa com os aspectos estéticos, reforçando a imagem de mulher em meio a um espaço militar marcado por estereótipos masculinos.

Conforme Puppín (2001), a roupa recobre materialmente um sexo naturalmente definido, e constrói socialmente significados. Na sociedade e, especificamente, no ambiente de trabalho, o ser biológico da mulher pode ser enfatizado ou disfarçado pelos seus trajes. As roupas assumem diferentes funções,

uma delas é a de ocultamento, como é o caso das vestimentas sóbrias usadas por mulheres no ambiente militar.

Na organização estudada pela autora, todo o arsenal que a mulher dispõe para se revelar feminina foi deliberadamente ocultado pelas usuárias no trabalho. A empresa proíbe abertamente o uso de “artifícios femininos” no ambiente organizacional, assunto explorado por revistas de publicação interna e por meio de matérias específicas que assinalam explicitamente o perigo de comprometer a imagem de competência da mulher.

Dentre as mulheres entrevistadas, Ametista se destacou em relação ao cuidado em manter um equilíbrio entre a imagem e as exigências implícitas na organização em que trabalha. Ela se mostra impecavelmente arrumada, além disso, sustenta um conjunto de características, como a postura, tom de voz, gestos, que estão em harmonia com o que a organização espera dela. É uma rotina que ela descreve como natural e decisiva no modo como se sente perante os outros.

Esse cuidado mostra pra ti e para a sociedade como é que tu te relacionas contigo. É fundamental até para a tua auto estima, eu sempre fui muito vaidosa, desde pequena, é uma coisa que eu cultivo desde pequena. Um cabelo bem cuidado, uma roupa bem arrumada, uma pintura, eu gosto. Claro que dentro os demais valores, não é o mais importante, mas eu sair um dia mais arrumada e outro menos arrumada, faz diferença de como eu vou me sentir diante das pessoas. Então pra mim isso é muito importante, cuidar de mim é muito importante. Isso já faz parte da minha rotina, eu tenho uma manicure que faz as minhas unhas toda a semana, as 19h30min, esse é um horário que eu reservo pra mim há mais de 10 anos, pra isso. De manhã eu me acordo às 6h20min e saio de casa as 7h10min, eu trago as crianças pro colégio. Eu tomo banho, arrumo meu cabelo, me pinto, tomo café e saio. Ninguém acredita, mas é o hábito, já é automático. (Ametista)

Essa preocupação com a aparência é confirmada pelo marido, que durante a entrevista, seguidamente se referiu à rotina de cuidados de Ametista como algo primordial para ela, mas que, na opinião dele, ultrapassava o necessário. No entanto, ele admite que isso contribui para o destaque de Ametista em meio às demais mulheres e que esse cuidado constitui um diferencial.

A Ametista é perfeccionista, ela só pensa nisso, ela lembra se arruma toda se pinta, é secador de cabelo, manicure uma vez por semana, vai ao cabeleireiro sempre quando tem uma janta ou

compromisso, está sempre comprando roupa. O secador dela é um trambolho, então quando eu estou muito cansado eu coloco o AMm(2) para dormir com ela e vou dormir no quarto dele, pra eu poder acordar as sete da manhã, porque se não eu acordo as seis, o que eu vou fazer acordado a essa hora, seis horas ela já tá com o barulho do secador. Ela se cuida bastante, ela se produz, ela investe nela. Isso poucas fazem, até eu brigo com ela às vezes, ela gasta todo o dinheiro dela nisso. (AM)

A antropologia tem chamado a atenção para o fato de que o corpo, visto como realidade natural, comum a toda humanidade, passa a ser simbolizado, é uma construção sócio-cultural específica. Diferentemente das outras espécies, a humana constitui sua situação no mundo assim como a significação, a simbolização. Heilborn (1997) aponta para os efeitos da cultura sobre o corpo, pois não é uma entidade natural, “o corpo é uma dimensão produzida pelos imperativos/efeitos da cultura. A nossa sensação física passa, obrigatoriamente, pelos significados e elaborações culturais que um determinado meio ambiente social nos dá.” (HEILBORN, 1997, p. 49).

Nossos valores são ditados pela sociedade, que supervaloriza o corpo e inculca, por meio de mecanismos como a mídia e a moda, valores e práticas que devem ser seguidas pelos sujeitos. Rodrigues (1983 *apud* Xavier, 2006) considera que, com todas as modelações que os corpos sofrem, eles são pouco mais que uma “massa de modelagem”, a qual a sociedade imprime formas segundo suas próprias disposições, formas em que sociedade projeta a fisionomia do seu próprio espírito.

A preocupação em manter-se no nível de aparência requisitado pelos padrões de beleza e elegância, muito mais do que a preocupação com a saúde, está presente na fala de Safira.

Quando eu tenho que visitar cliente, eu me arrumo mais, mas estou no meio de uma metalúrgica. Quando eu saio pra ver clientes, daí eu me arrumo, acho até que é uma questão de respeito. Agora que eu estou me equilibrando, eu não conseguia fazer uma ginástica, eu pinto minhas unhas uma vez por mês, entendeu? Meu cabelo, eu pinto uma vez por mês, mas eu estou sempre maquiada, mas pelo menos maquiada eu tenho sempre que estar. Só que eu questiono assim, sabe? Às vezes isso me frustra, porque eu penso, enquanto eu espero para fazer as unhas eu faria tantas outras coisas mais, então eu estou me aceitando. Claro que eu me cuido quanto à questão da saúde. Até eu tenho uma colega que é mil, ela acorda às 4h:30 min da manhã, faz academia depois vai para a empresa. Ela não vai para a empresa antes de fazer academia, ela trabalha muito, demais, só que ela prioriza, ela consegue ter essa jornada, é uma

peessoa que eu admiro, cuidar de filhos, de família, de trabalho.  
(Safira)

Mesmo em um ambiente metalúrgico, masculinizado, Safira se preocupa e demonstra viver em constante conflito, entre cuidar da aparência e a falta de tempo para a realização destes cuidados. Ela revela sua admiração pela colega que consegue obter um melhor desempenho na conciliação dessas atividades. Ela relata sua dúvida entre destinar seu tempo para cuidar da aparência ou realizar outras atividades mais importantes. No entanto, parece haver uma constante busca pelo ideal de beleza, que aparece em momentos como o da realização de uma entrevista no intervalo de um compromisso de trabalho e uma consulta para o tratamento da pele. Nessa ocasião, ela justifica a falta de maquiagem apropriada por exigência do tratamento, esclarecendo que era apenas uma situação provisória.

Existe uma arquitetura da “apresentação de si” conformada às solicitações profissionais. Essas se estendem, conforme Puppim (2001), tanto às mulheres, quanto aos homens. No entanto, as exigências comportamentais de conduta, que acompanham as do vestuário são postas de forma mais intensa para as mulheres, em termos de exemplificações de situações do cotidiano das organizações. A autora afirma que existe uma pedagogia do corpo e dos gestos que é especificamente dirigida às mulheres por meio de manuais de conduta feminina no trabalho e dos treinamentos empresariais. Dessa forma, as mulheres configuram “elementos fundamentais a uma indústria lucrativa que coloca como um de seus alvos a estruturação de abordagens corretivas, programas de reparação das ‘deficiências’ femininas no mercado de trabalho”. (Ibid., p. 143).

Na medida em que a figura da mulher é exposta publicamente, os cuidados com a imagem são alvo de comentários e ficam intimamente atreladas aos padrões de moda e de beleza do momento. Na área política isso foi destacado por Topázio, que justificou a mudança no estilo na época em que se elegeu:

Eu sempre gostei de me arrumar, mas era outro estilo, quando eu me elegi pela primeira vez eu era bem mais nova, usava um cabelo pela cintura, crespo, era outra situação, com o tempo tu vai aprendendo que aqui tu tens que andar mais arrumada, te maquiar, porque as pessoas cobram de ti, eu não ligava muito pra isso, mas hoje tu tens que ligar, não adianta, a sociedade é cruel e cobra. Tu deves andar bem arrumada. Claro que se eu estou em casa, eu não sou assim, ando de tênis, coloco um vestido. Mas quando eu saio, eu procuro

estar bem apresentável, porque as pessoas cobram de ti [...] a imposição da roupa existe, da boa aparência, do cabelo liso, as unhas feitas, tem diferentes estilos. Eu posso dizer e assumo que sou uma peruca, adoro um colar, pulseira, uma bijuteria, bem fiasquenta, sempre digo que, se é para sair e não ser vista, então eu não saio, fico em casa. (Topázio)

A mudança da aparência ocorre muitas vezes de forma pouco consciente, outras vezes são percebidas e questionadas com o objetivo de atender às expectativas de outros, como no caso de Topázio, que comenta, ainda, a entrada de outras mulheres no cenário político que mudaram drasticamente o visual, passando a darem valor e a comprarem roupas e acessórios com o objetivo de se adequarem aos requisitos do cargo.

Na leitura sobre a sociedade contemporânea, Bauman (2001) retrata que o cuidado com a saúde, contrariamente à sua natureza, torna-se estranhamente semelhante à busca da aptidão. Essa busca torna-se contínua, fadada à insatisfação permanente e incerta quanto à adequação de sua direção atual, gerando muita ansiedade nos indivíduos.

Essa insegurança gerada em mulheres e homens que buscam incessantemente o corpo perfeito, a aparência jovem e a permanência nos parâmetros estabelecidos faz com eles consumam, “orientados pela sedução, por desejos sempre crescentes e quereres voláteis”. No entanto, a mulher parece ser mais cobrada socialmente, principalmente no ambiente de trabalho, pois o homem, quando preocupado com essas questões, recebe títulos como metrossexual, metro-hétero, new bloke ou como estampa uma das edições da revista *Veja*: Antes que as pessoas se acostumem com o metrossexual, surge o novo homem do futuro, o übersexual<sup>8</sup>.

Além dessas, matérias como cuidados básicos com a barba e o cabelo; pele saudável e cuidados com a aparência, assim como artigos e edições especiais sobre as mulheres atuais, poderosas e assumindo tarefas do espaço masculino ilustram capas de revistas. Questões como essas estiveram presentes nos discursos das entrevistadas, na construção da imagem feminina, principalmente quando essa é a de mulher que ocupam altos cargos de prestígio.

---

<sup>8</sup> Reportagem em anexo.

A construção da imagem perpassa diferentes cuidados, desde o cuidado com a aparência nas suas diversas manifestações até a postura empregada nos diferentes momentos do cotidiano e as preocupações com a constante busca à adequação aos parâmetros estabelecidos socialmente. Parece que, ao contrário do que o movimento feminista esperava, no tempo de sua constituição, as mulheres não suprimiram os estereótipos de gênero. Ao contrário, elas se utilizaram deles para entrar no mercado de trabalho.

#### 4.3 ARRANJOS FAMILIARES E O ESPAÇO DOMÉSTICO

Eu vejo que a mulher não pode abrir mão da profissão, mas também não pode desistir de ter uma família, ter filhos, ser uma boa educadora. E isso foi muito importante na minha carreira, ter família, filhos, ter conseguido equilibrar tudo. (Esmeralda)

A distribuição de responsabilidades dentro da família tem assumindo diferentes formas. As mulheres que antes exerciam o papel exclusivo da esfera doméstica, ou seja, a criação dos filhos e os afazeres da casa, estão se deslocando em números crescentes para o mercado de trabalho. Muitas delas optam por não ter filhos, ou adiar a maternidade em prol da carreira. Outras preferem manter um relacionamento sem estabelecer um vínculo maior como o casamento ou exercem o direito do divórcio.

As mulheres do fim do século XX vivem a contradição entre o desenvolvimento pessoal e a função reprodutiva de forma muito mais aguda do que os homens. Não é nada fácil enfrentar “o paradoxo criado por essas duas recomendações inconciliáveis: realizar-se o mais plenamente possível enquanto indivíduo e ao mesmo tempo respeitar as leis míticas da maternidade.” (MANSUR, 2003, p. 118).

O equilíbrio entre a profissão e a criação dos filhos passa pelos arranjos familiares que se constituem no espaço doméstico. As diferentes trajetórias foram marcadas por esses arranjos. Nos casos de Esmeralda, Granada e Topázio, a presença de uma empregada doméstica foi fundamental na criação dos filhos, indo

além das funções estritamente profissionais, se estabelecendo laços de parentesco fictício entre os membros da família. A presença das “secretárias” passou a promover laços baseados na ajuda mútua. No caso de Esmeralda, a empregada doméstica cursou o ensino superior pago pela empregadora no período em que realizou seu mestrado e doutorado.

Eu sempre tenho grandes pessoas de confiança na minha vida, caso contrário, não poderia fazer isso, haja vista que eu fiz o doutorado com três filhos pequenos. Muitas mulheres param inclusive sua vida profissional, enquanto tem filhos pequenos, eu tive simultaneamente três crianças no período de Doutorado, [...], sempre investi nas pessoas que trabalham comigo, eu sempre proporcionei ensino para elas, todas que estiveram comigo melhoraram de vida, estudaram eu tive inclusive uma empregada pra quem nós pagamos curso superior, e isto trouxe um apoio muito grande para os nosso filhos, na alfabetização deles, porque quando eles crescem com uma pessoa que vem de um mundo muito diferente do nosso e nós temos condições de ajudar as coisas se tornam muito melhores. (Esmeralda)

O investimento é justificado pelas vantagens que advêm da instrução daquelas que permanecem a maior parte do tempo com seus filhos, que estão diariamente no espaço doméstico. Essa mesma situação perpassa o discurso de Topázio, ao relatar que:

Na verdade durante muito tempo eu conto com a ajuda dessa empregada que eu te falei, quando eu entrei para a política a minha filha mais nova não tinha um ano, eu estava em campanha, e essa moça veio de fora, queria estudar e estava procurando um lugar para trabalhar, então ela ficou trabalhando comigo, [...] ela fez Letras ao mesmo tempo em que cuidava das minhas filhas, depois ela fez uma especialização em Literatura, e continua lá em casa. Eu nunca deixei de ajudar ela, pagar seus estudos. Agora ela está casada, tem um menino de 2 anos que agente ajuda a criar, eu digo que ele é o meu neto. (Topázio)

Além da relação de ajuda e, de certa forma, de investimento, estabelecida especialmente no caso de Esmeralda e Topázio, o parentesco também se estende na relação que Topázio mantém com o filho da sua empregada, que envolve ainda outros membros da família. Sempre que possível TC também ajuda com alimentos e remédios, enfim, se constrói mecanismos no qual as trocas acontecem constantemente.

Esses arranjos, verificados na pesquisa, se traduzem na constituição de todo um aparato em torno da casa e dos filhos, com a participação de familiares e empregadas. A mulher gerencia o espaço doméstico, pois mesmo tendo sua jornada de trabalho, ela ainda é a principal responsável pelas tarefas desse espaço ou pela substituição da sua ausência pela presença da empregada doméstica e/ou de um membro da família (na maioria das vezes sua mãe ou sogra). A presença da avó na época do nascimento e da infância dos netos foi apontada como um suporte na vida profissional de Safira, Granada e Rubi. A mãe de Granada comenta:

O GM<sub>(1)</sub>m eu criei, ajudei muito a Granada, na época em que ele nasceu eu dirigia uma escola, saia correndo e ia pra casa deles, porque na época a Granada trabalhava e chegava muito tarde da noite, bom, não era raro as vezes que eu chamava alguém pra me aplicar uma injeção porque minha coluna estorou, de tanto correr e cuidar dele, saia correndo da escola e ia correndo tomar conta dele até ela chegar em casa, as vezes ela chegava uma, duas horas da manha, ela não tinha horário para chegar. (GM.)

Contudo, a ajuda familiar não se restringe somente a outras mulheres. Muitas vezes é estendida à família ampliada<sup>9</sup>, como é o caso de Rubi:

[...] e essa é a minha família: meus dois filhos, minhas netas, e eu moro aqui, nesta casa, que, do lado, nesse edifício, é dos meus três irmãos, todos casados. Mora ai meus três irmãos, um é separado, e meus pais que moram na casa de baixo. Aqui é uma comunidade familiar mesmo. A gente está sempre perto um do outro, sempre se ajudando. (Rubi)

Para compreender melhor esses mecanismos constituídos no cotidiano dessas mulheres, foi necessário um olhar mais profundo nas relações estabelecidas por elas. Relações que estão presentes na divisão necessária para poderem desempenhar suas atribuições profissionais, para ocuparem os cargos que ocupam, para manterem-se no competitivo mundo do trabalho, e mais, nos cargos de prestígio em que estão.

O fato de as mulheres terem ou não filhos dependentes produz um grande impacto sobre sua participação na força de trabalho assalariada. Giddens (2005)

---

<sup>9</sup> Família ampliada pode incluir avós, irmãos e suas esposas, irmãs e seus maridos, tias e sobrinhos; em contrapartida a família nuclear tida como dois adultos vivendo juntos num núcleo doméstico com suas crianças ou com crianças adotadas (GIDDENS, 2005).

argumenta, por meio de estatísticas, que em todos os grupos socioeconômicos a probabilidade da mulher trabalhar em tempo integral é maior se elas não possuírem filhos em casa. Entretanto, o autor elucida que, hoje, mais mães retornam ao regime de trabalho integral e ao mesmo emprego do que há duas décadas. Atualmente, para terem filhos, as mulheres fazem intervalos menores em suas carreiras do que ocorria antigamente, o que se verifica nas ocupações de maior remuneração.

Quando a presença da mãe, sogra ou parentes mais próximos não foi possível para dar sustentação no espaço doméstico, o que ocorreu entre as entrevistadas foi a contratação de uma babá para os cuidados específicos com os filhos, além da empregada doméstica para realizar os serviços da casa. A divisão de responsabilidades com o marido, de forma igualitária, não perpassa essas trajetórias. Apenas no caso de Ametista, os cuidados com os dois filhos do casal é, na maior parte do tempo, responsabilidade de AM. Contudo, isso ocorreu recentemente, depois da sua aposentadoria, pois, até então, uma babá cuidava de AMf<sub>(1)</sub> e AMm<sub>(2)</sub>.

A Ametista não tem muito tempo sabe, eu posso dizer que sou bem dedicado, acho que sou um pai legal, porque eu que levo para o médico, para o dentista, eu levo para o inglês, para a natação. Ela esteve fora agora por uns 40 dias, esteve nos Estados Unidos, deixou uma equipe pronta aqui, se eu não conseguisse dar conta sozinho. Eu cobro deles, sou bastante exigente, sozinha ela não conseguiria fazer tudo isso, ela viaja muito, acorda cedo, 6 horas da manha, porque os filhos precisam ter um referencial. Eu brinco quando chega o final de semana que eu vou comer o meu churrasco, jogar futebol, não me escale pra nada [...] eu sou aposentado da polícia federal, me aposentei com 44 anos, depois montei a firma, tenho mais tempo que ela. (AM)

Na ausência de Ametista, AM está presente na realização das tarefas que envolvem o cotidiano dos filhos, mas deixa claro que isso só é possível pelo fato de não ter um horário fixo a cumprir no trabalho, de poder se deslocar quando solicitado. Outro aspecto evidente em seu discurso é a disponibilidade de uma “equipe” montada quando Ametista permanece muito tempo longe de casa, caso ele não consiga conciliar as atividades diárias.

Mesmo que a participação masculina seja limitada, isso faz parte de um perfil moderno que a sociedade brasileira presencia nas três últimas décadas. Para Heilborn (1995), nesse período, ocorreu uma acelerada modernização na área dos

costumes, cujo principal impacto se manifesta entre as camadas médias e altas dos grandes centros metropolitanos. Tal fenômeno articula-se com mudanças na dinâmica econômica do país, caracterizada por “forte concentração de renda, surgimento de um mercado de consumo sofisticado, redução da família em tamanho, ampliação da educação superior, eclosão do movimento de liberação de mulheres.” (Ibid., p. 91).

Essas características representam as mudanças que tem ocorrido nas relações familiares e perpassam o cotidiano do grupo pesquisado. Os arranjos e mecanismos permitem a continuidade dessas mulheres no mercado de trabalho, que assim podem conciliar profissão, casamento e maternidade.

#### **4.3.1 Casamento: papéis invertidos?**

Por muitos séculos, no ocidente, o casamento foi considerado praticamente indissolúvel. Conforme Giddens (2005), os divórcios eram concedidos apenas em casos limitados, o que hoje é cada dia mais comum. O autor atribui a esse fenômeno diversos fatores relacionados a mudanças sociais mais amplas. O casamento não representa mais, salvo as camadas mais abastadas, o desejo de perpetuar a propriedade e o *status* de geração à geração.

Na medida em que a mulher se torna mais independente economicamente, o casamento torna-se uma parceria econômica menos necessária do que era antes. Para muitas mulheres, o casamento mantém um vínculo estreito com a dominação por parte do marido, com a cobrança de papéis de gênero estabelecidos socialmente para mulheres e homens.

Eu fiquei quase 20 anos casada, as crianças já eram grandes, né? E durante esses 20 anos que eu fiquei casada, eu fiquei executando estritamente o necessário naquilo que eu fazia, estudava o suficiente pra passar, fazia os meus trabalhos só o que eu podia, o que precisava. E tão logo que eu me separei, e a minha separação foi muito drástica, [...], eu fiquei dois anos praticamente tolhida da minha liberdade de ir e vir. Depois sim, eu consegui me desenvolver e eu tenho talvez, essa minha incessante busca por tudo isso que eu tenho feito. Talvez tenha sido resultado desses 20 anos que eu penso que eu perdi. Enquanto eu estava casada. (Rubi)

O casamento não é mais o elo familiar fundamental na nossa sociedade. Para Mansur (2003) é a figura da mãe que emerge como a mais importante. Além de cumprir as tarefas de antes, a mulher tornou-se também uma das principais fontes de renda e ganhou autoridade dentro família. Segundo a autora, a família contemporânea tornou-se uma instituição multifacetada, que na prática assume organizações diferentes. A família convencional não é mais a única no contexto social, outros grupos familiares com peso significativo na sociedade brasileira, como os casados sem filhos e as famílias unipessoais, são cada dia mais freqüentes.

Alguns estudos remetem à temática dos papéis sociais em contínua transformação, à mudança ou possível inversão nas atribuições de homens e mulheres. A tão comentada “crise do masculino” é matéria de jornais e revistas, colocando o homem moderno perdido no emaranhado de transformações contemporâneas. Para Goldenberg trata-se, sim, de um direito que era negado ao homem, o de ser afetivo e participar ativamente de tarefas que envolvam os cuidados com os filhos.

Eu não sei como o papel do homem vai ficar. O meu filho, claro que eu eduquei ele em outro mundo, mas o homem hoje já não é mais só o provedor, todo mundo está trabalhando, a mulher trabalha e está gerando um novo relacionamento, está modificando rapidamente. Claro que tem os pais que ainda transmitem muito da cultura na educação. (Safira)

Parece que não cabe mais a idéia de que a mulher é submissa ao marido, ou que ela tenha que optar entre carreira e casamento. Entre as mulheres entrevistadas, raras vezes a problemática da conciliação do trabalho com o casamento foi comentada, com exceção de Topázio. As relações afetivas parecem estar sujeitas a mudanças. Três mulheres (Rubi, Safira e Granada) são separadas e duas delas estão em um novo casamento. Durante as entrevistas, Topázio estava vivendo o momento de separação.

Meu esposo acabou saindo de casa porque acha que eu trabalho de mais. Essa foi a alegação dele. Penso que o erro também tenha sido meu, porque dei demais para ele também, além de todas as coisas, oportunistei bom cargos para ele. De certa forma ele se deslumbrou com isso. Passada essa fase acho também que ele quis viver um pouco, aproveitar um pouco mais a vida, a queixa dele é que eu trabalhava demais e realmente eu sou uma pessoa compulsiva pelo

trabalho, eu sou compulsiva em quase todos os sentidos, eu sou muito intensa. Isso acaba sendo um defeito, eu não consigo parar, acho até que isso tenha atrapalhado o meu casamento, porque o meu marido é calmo, gosta de ficar sem fazer nada, e eu sempre considero essas coisas perder tempo, eu tenho uma ânsia de viver. (Topázio)

A legislação adaptou-se às transformações sociais, facilitando a obtenção do divórcio nos países ocidentais. A realização pessoal passa de uma educação para o casamento, entre as meninas, para a concretização profissional, para a preparação para o mercado de trabalho e a ascensão na carreira. A fala abaixo se refere ao começo da década de 1970.

[...] ele disse que mulher dele não viajava e que eu escolhesse: ou eu ficava casada com ele ou eu lecionava. Eu tinha 21 anos naquela época. Não, 20 anos. (Rubi)

As mudanças operadas no decurso do século XX no campo das relações familiares e das realidades que com elas direta ou indiretamente se entrelaçaram são bastante visíveis. Torres (2004) aponta para a existência de “tempos” diferentes na conjugalidade, correspondendo a distintas situações objetivas, como o número e a idade dos filhos, a duração da relação conjugal e a forma como se está inserido na atividade profissional. Tal pensamento é constatado no discurso de Ametista, que optou por investir na carreira profissional e no casamento, para depois de certo tempo ter seus filhos.

Eu e o meu marido completamos 21 anos de casados esse ano. Nós ficamos sete anos sem ter filhos. Em um primeiro momento, nós investimos na nossa formação profissional, no nosso trabalho, nós viajamos bastante. Nós não queríamos no início, ter filhos. Depois, decidimos que seria bom termos um filho. (Ametista)

O tempo em que ficou casada e sem filhos gerou certa expectativa na família de Ametista e de AM, pois eram constantemente lembrados da falta de filhos e conseqüentemente, dos papéis que deveriam exercer. No caso dos homens, a paternidade não representa qualquer mudança na área profissional, já na população feminina, isso pode caracterizar profundas alterações quando as mulheres não dispõem de um aparato que possibilite seu retorno ou permanência no ambiente profissional.

A coexistência de papéis diferenciados destinados à mulher em nossa sociedade, conforme Puppim (2001) argumenta, chega a produzir a discriminação de identidades sociais relacionadas ao papel de esposa, mãe e profissional. Em termos de configurações, a combinação dos três papéis por uma mesma mulher assume uma dinâmica bem diferente da colocada aos homens. Para eles, a primeira responsabilidade é a do trabalho, seguida por seus compromissos de marido ou pai. Para as mulheres, a ordem se inverte, primeiro lhe é atribuído o papel de mãe, seguido do papel de esposa e, por último, o de trabalhadora.

Essas configurações não são aceitas por um grupo cada vez maior de mulheres. Muitas optam por não terem filhos, outras por um relacionamento que não interfira na individualidade, tendo como prioridade suas carreiras profissionais. Dessa forma, novos arranjos conjugais são verificados na sociedade contemporânea, constituindo o que Heilborn (1995) denomina como o “perfil moderno” das camadas médias. Esse novo comportamento tem como ponto fundamental princípios éticos como a igualdade, a psicogenicidade e a mudança.

Contudo, a autora esclarece que a conjugalidade moderna adota como ideal a preservação da autonomia individual e da singularidade que a relação de amizade nesse contexto moral exhibe. Alguns casais conseguem articular e manter o relacionamento dentro dessa perspectiva, mas é nesse ponto que se esboçam os limites dessa convivência. Ao reivindicar “a primazia sobre as demais relações que cada um de seus membros possa manter, o casal enseja e promove o seu funcionamento axiado em uma delegação mútua de autoridade.” (Ibid., p. 95). A distinção entre os casais é percebida em função da atualização dos princípios norteadores da vida conjugal, que perpassam áreas como a do trabalho doméstico, o cuidado com a relação, a amizade e o sexo.

Para Torres (2004), os papéis sociais revelam diferenças entre homens e mulheres, pois os homens que são socializados e apostam sua identidade pessoal e social na profissão, acabam lidando com uma desconfiguração baseada nas ameaças constantes, e pelas situações de precariedade a que as situações profissionais têm sido submetidas nos últimos anos. As mulheres, em contrapartida, descobrem as vantagens que o desempenho de um trabalho pago lhes pode proporcionar. A autora conclui que a mudança decorre de uma maior proximidade entre homens e mulheres quando ambos desempenham atividade profissional, como

é o caso da maioria da população. A própria organização da vida conjugal está condicionada pela divisão social e sexual do trabalho no plano da sociedade.

O casamento torna-se mais uma dentre as escolhas feitas pelas mulheres, assim como a decisão pela maternidade e suas implicações. O modelo de família segue as mudanças operadas na sociedade moderna, adaptando-se às variações culturais. O principal objetivo do laço conjugal não é mais o de estabelecer a junção de duas descendências, perpassa a satisfação pessoal e converge para os novos valores presentes no desejo de autonomia e realização, tanto na família quanto no trabalho e na profissionalização de homens e mulheres.

#### **4.3.2 Maternidade: Dever Social X Realização Pessoal**

A teoria do instinto materno postula que a mãe é a única capaz de cuidar do recém-nascido e da criança porque foi destinada biologicamente para isso. A mãe e a criança formariam assim uma unidade ideal que ninguém pode, nem deve, perturbar. Ao sustentar essa idéia de ligação exclusiva da criança com a mãe e de uma predisposição natural desta a ocupar-se com aquela, legitima-se a exclusão do pai e, com isso, reforça-se a simbiose entre a mãe e seus filhos.

Badinter (1993) retoma essa teoria enfaticamente desmentida pela história dos comportamentos. Alienante e culpabilizante para as mulheres, o mito do instinto materno, conforme a autora, revela-se devastador para as crianças, em particular para os meninos. Longe de ser instinto, o amor materno é condicionado por vários fatores que independem da “boa natureza” da mãe.

Assim, a explicação biológica, que teóricos atribuem à característica de mulheres e não homens maternarem, está vinculada ao fato de que as mulheres, e não os homens, engravidam, dão à luz e amamentam seus filhos.

Essa explicação acaba considerando, segundo Chodorow (1990), o modo como se encontra organizada a estrutura social do gênero como um produto natural e não como uma construção social. Contudo, para a autora, a maternação realizada pelas mulheres e as capacidades que estas demonstram no cuidado infantil são alguns dos poucos elementos universais e duráveis da divisão do trabalho por

sexos, não podendo ser explicadas nem por fatores biológicos, nem somente por aquisições comportamentais.

Ser mãe, portanto, não é só dar a luz a um filho – é ser uma pessoa que socializa e cuida. É ser o principal responsável ou cuidador. Então perguntamos: por que mães mulheres? Por que o homem não pode desempenhar sempre todas essas atividades próprias dos cuidados paternos e maternos? (CHODOROW, 1990, p. 28)

O fato de que as mulheres têm um intenso e quase exclusivo papel materno deve-se a uma transposição social e cultural das suas capacidades de dar à luz e amamentar, não sendo assegurado ou causado por essas próprias capacidades.

A autora ressalta que embora exista um componente intencional na socialização da função do gênero na família, nas escolas, nos meios de massa, a organização social de gênero, produto da reprodução das relações sociais, ocorre independentemente da intenção individual ou da vontade pessoal. É assim, resultado de processos históricos e da atividade humana que se encontra integrada nas instituições sociais, que são regidas por ideologias que reproduzem e legitimam a organização social vigente, acabando por gerar padrões de comportamento e normas nos indivíduos.

Para Saffioti (1987), a identidade é socialmente construída. Quando se afirma que é “natural” que a mulher se ocupe do espaço doméstico, deixando livre para o homem o espaço público, está-se “naturalizando” um resultado da história. A partir do momento em que é dada a desvalorização social do espaço doméstico, os poderosos têm interesse em instaurar a crença de que este papel sempre foi desempenhado por mulheres. Como afirma:

[...] para a solidificação desta crença nada melhor do que retirar desta atribuição de papéis sua dimensão sociocultural. Ao se afirmar que sempre e em todos os lugares as mulheres se ocuparam do espaço doméstico, eliminam-se as diferenciações históricas e ressaltam-se as características ‘naturais’ dessas funções. (SAFFIOTI, 1987, p. 11).

Dessa forma, segundo a autora, a ideologia cumpre uma de suas mais importantes finalidades: mascarar a realidade. Detecta-se, pois, o processo de “naturalização” de uma discriminação exclusivamente sociocultural, “[...] no qual sua compreensão poderá promover enormes avanços na caminhada de conscientização

quer de mulheres, quer de homens, a fim de que se possa desmistificar o pretensão caráter 'natural' das discriminações praticadas contra os elementos femininos" (SAFFIOTI, 1987, p. 15).

Badinter (1985) completa, dizendo que o novo discurso feminista teve conseqüências fundamentais na medida em que destrói primeiro o mito da mulher normal, passiva e masoquista, tornando obscura a idéia da mãe naturalmente devotada, nascida para o sacrifício. Ao encorajar as mulheres a serem e a fazerem o que se julga anormal, as feministas, segundo a autora, lançaram os germes de uma situação objetivamente revolucionária. É o que identifica o seguinte trecho de uma das entrevistadas:

Eu coloquei o SM<sub>(1)</sub>M na creche com cinco meses, mas logo o médico aconselhou tirar porque ele era muito doente, então eu achei uma pessoa de confiança, além da minha mãe. Ela ficou com ele de meio ano até os dois, depois ficava com essa pessoa, depois voltou pra escolinha, estava maior. Mas eu nunca me culpei muito por não estar, assim, muito presente, eu foquei muito, quando eu estava presente, na qualidade. Eu, até hoje em dia, eu almoço três vezes por mês com ele. Normalmente é toda segunda, mas as vezes eu não posso, pego ele na escola e almoço. Não acho que tenha dado uma diferença muito grande de eu não ter ficado muito com ele. Ele é muito independente, maduro. (Safira)

Assim como Safira, as demais entrevistadas também se inserem em um grupo de mulheres que compartilham novos pensamentos e atitudes referentes à maternidade. Para elas, o antigo discurso que impunha às mães a tarefa de cuidar em tempo integral seus filhos não tem sustentação no contexto atual. Elas articulam novas maneiras de exercer a maternidade, situação verificada no decorrer da história, na medida em que valores culturais sofrem modificações.

O interesse pela maternidade surgiu entre as burguesas, que passaram a escutar os discursos masculinos sobre a maternidade, vendo nessa função a oportunidade de uma promoção e de uma emancipação que a aristocrata não permitia. Ao aceitar incumbir-se da educação dos filhos, a burguesa melhorava sua posição pessoal. A condição de mãe passou a distinguir-se da condição de seu filho, pois ela não é mais para o marido um elemento que necessita ser protegida e governada. A mãe burguesa "mantém a casa" com a mesma autoridade e o mesmo

orgulho com que a mulher aristocrática “mantém sua classe ou posição”. Segundo Badinter:

A maternidade torna-se um papel gratificante pois está agora impregnado de ideal. O modo como se fala dessa ‘nobre função’, com um vocabulário tomado à religião (evoca-se freqüentemente a vocação ou o sacrifício materno) indica que um novo aspecto místico é associado ao papel materno. A mãe é agora usualmente comparada a uma santa e se criará o hábito de pensar que toda boa mãe é uma ‘santa mulher’ (BADINTER, 1985, p. 223).

De acordo com Maldonado (1989), os fatos históricos sugerem que, até o século XVIII, predominava uma conduta de indiferença materna. No século seguinte, começou-se a ressaltar a importância da presença da mãe na transmissão de conhecimentos e de instrução religiosa, criando-se o costume de colocá-la como principal responsável pelos filhos até completarem sete anos, época em que ingressavam no mundo dos adultos. Apenas no final do século XVIII teve início a exaltação do amor materno no discurso de filósofos, médicos e políticos. Começou, portanto, o processo de ativar os sentimentos de culpa nas mulheres que abortavam ou que não queriam amamentar.

No século XIX, o culto à maternidade ampliou o lugar da mãe e da criança na sociedade. Maldonado cita Ariès ao descrever que isso aconteceu na época em que novas condições de vida atraíam cada vez mais o homem para fora de casa, fazendo-se necessário delegar à mulher a função de educadora. No século XX, especialmente com o surgimento da psicanálise e de outras teorias psicológicas, reforçou-se a tendência de responsabilizar a mãe pelos problemas dos filhos.

Deste modo, a autora acredita que o mais importante nessa análise histórica é o aspecto de que o vínculo com o filho não se desenvolve a partir de um instinto materno e nem mesmo depende da biologia, dos laços de sangue. De acordo com Maldonado, “[...] o convívio e a disponibilidade para cuidar de uma criança e acompanhar o seu desenvolvimento são os aspectos cruciais na construção do amor e do vínculo com o filho” (Ibid., p.15).

Apesar disso, os homens são criados com capacidades para o trabalho capitalista e o sustento da família, enquanto as mulheres são criadas para os cuidados com os filhos, o lar e o apoio aos maridos. Tal aspecto cultural demonstra a organização do gênero e a organização da produção, assim como a divisão do

mundo social em duas esferas que são valorizadas de forma desigual: a doméstica e a pública.

Esta organização do sistema sexo-gênero é abordado por Chodorow (1990). Ela considera que a maternação das mulheres está vinculada a vários aspectos de nossa sociedade, sendo fundamental para a nossa ideologia do gênero e beneficiando muitas pessoas. A maternação, segundo Chodorow,

Ela cria assimetrias heterossexuais que reproduzem a família e o casamento, mas deixa as mulheres com necessidades que as levam ao cuidado de filhos, e os homens com capacidades para a participação no mundo do trabalho alienado. Cria uma psicologia da dominância masculina e o medo das mulheres nos homens. Forma a base para a divisão do mundo social em esferas domésticas e pública desigualmente valoradas, cada qual sendo província de pessoas de gênero diferente (Ibid., p. 270).

Assim, segundo a autora, a maternação das mulheres é também um vínculo decisivo entre a organização contemporânea do gênero e a organização da produção. Tal fenômeno produz homens com características de personalidade adequada para a participação no mundo do trabalho capitalista, ao mesmo tempo que produz uma ideologia das mulheres como mães, ampliando as responsabilidades das mulheres como esposas maternais para a reconstituição emocional e o apoio dos seus maridos trabalhadores.

A identidade feminina ou a aquisição da feminilidade parece estar, desse modo, essencialmente relacionada ao desejo e à capacidade da maternação. Em vista disso, o desenvolvimento da identidade feminina ocorre, na maioria das sociedades, de forma gradual e contínua, visto que a menina encontra-se ligada e é socializada pela sua mãe e por outras mulheres, ocorrendo um aprendizado precoce da função de gênero. Segundo Chodorow,

Meninas e meninos desenvolvem diferentes capacidades relacionais e diferentes sentidos do eu como resultado do fato de crescerem numa família na qual a mulher materna. Essas personalidades de gênero são implementadas pelas diferenças nos processos de identificação de meninos e meninas que também resultam da maternação das mulheres. Diferentes capacidades relacionais e formas de identificação preparam mulheres e homens para assumir as funções adultas do gênero que situam as mulheres sobretudo dentro da esfera da produção numa sociedade desigual quanto aos sexos. (CHODOROW, 1990, p. 217).

Assim, as mães incentivam nas meninas capacidades relacionais e estruturas que se caracterizam pela dependência, que se expressa pelo desejo e necessidade de maternar, enquanto que nos meninos, incentivam a diferenciação e a independência, internalizando e aprendendo a não desejar e desvalorizar o que é feminino.

Contudo, Badinter (1985) afirma que ao se percorrer a história das atitudes maternas, nasce a convicção de que o instinto materno é um mito. Não se encontra nenhuma conduta universal e necessária da mãe, ao contrário, constata-se a extrema variabilidade de seus sentimentos, segundo sua cultura, ambições ou frustrações. O amor materno não é inerente às mulheres, é “adicional”. No comentário abaixo, podemos verificar, na fala de uma das participantes da pesquisa, as mudanças que vêm ocorrendo na participação tanto feminina quanto masculina nas diferentes gerações.

Se a criança fez xixi, fez cocô, tem que dar mamá, o pai pode fazer esse atendimento. Isso, até pouco tempo, quando a minha mãe nos criou, era impossível, jamais um homem ia fazer, então, a minha esperança é que na geração seguinte, quando não tivermos mais aquele primeiro, essa primeira etapa que eu estou te falando, vai ser bem melhor, a nossa participação feminina nas questões. Essa nossa geração é responsável pelas mudanças, então essa mudança tem que ser entendida de forma salutar, tem que ser entendida, como crescimento, e não como demérito. Então, eu te digo que essa geração é tão responsável por isso, por essa mudança. (Rubi)

Existe uma diferença bastante visível referente às percepções entre gerações no que tange aos cuidados com os filhos. Somente AM. e GM. construíram uma carreira profissional, se destacando na família e entre as mães das entrevistadas. Na geração posterior, na qual o grupo em questão se encontra, esse caminho para o espaço público já é delineado com maior constância, mesmo que isso não signifique, no geral, a igualdade de posição perante o trabalho masculino. Em consequência disso, os valores referentes ao espaço doméstico também tendem a sofrer variações.

Essa assimetria no cuidado de filhos e filhas, decorrentes do modo como está estruturada a família, acaba originando diferentes capacidades relacionais entre os sexos, em que o homem se encontra menos predisposto a desempenhar um papel afetivo na família. Como constata Chodorow:

[...] as mulheres como mães (e os homens como não-mães) produzem filhos homens cujas capacidades e necessidades maternantes têm sido sistematicamente reduzidas e reprimidas. Isto predispõe os homens para seu posterior papel familiar menos afetivo, e para uma participação principalmente no mundo do trabalho impessoal e extrafamiliar, e na vida pública. (CHODOROW, 1990, p. 22).

De acordo com a autora, o homem como pai dentro da família nuclear contemporânea ocidental possui um papel secundário na formação da identidade da criança, a medida em que ele não exerce o mesmo tipo de relacionamento com os filhos, como a mãe. Esta questão também é verificada na pesquisa pioneira sobre famílias e rede social, na qual Bott (1976), ao analisar papéis conjugais, constata que apesar de todos os casais pesquisados terem como dado que o marido e a mulher devam ser igualmente responsáveis pelo bem-estar de seus filhos, na prática, era a mulher que levava a cabo a maioria das tarefas de atendimento aos filhos e à casa, havendo uma divisão definida das tarefas.

Contudo, no decorrer da história, o aumento considerável das responsabilidades maternas, desde o final do século XVIII, encobriu progressivamente a imagem do pai. Sua importância e sua autoridade, tão grandes no século XVII, entram em declínio, pois, a mãe se apodera de muitas de suas funções, assumindo a liderança no centro da família.

A sociedade industrial imprime à família, a partir de meados do século XIX, novas características. Ela obriga os homens a trabalharem o dia inteiro fora de casa, em fábricas, minas, escritórios. O contato entre os pais de família urbanos e seus filhos é consideravelmente reduzido, o pai se torna um personagem distante. Essa nova organização do trabalho dá origem a uma separação radical dos sexos e dos papéis.

Segundo Badinter (1993), no século XVIII, marido e mulher trabalhavam lado a lado na terra, no mercado ou no comércio, ajudados pelos filhos. Cinquenta anos depois, o mundo se divide em duas esferas heterogêneas que não se comunicam mais, “[...] a esfera privada do lar, regida pela mãe, e a esfera pública e profissional, reino exclusivo dos homens” (Ibid., p. 88).

Assim, de um lado, a mulher e dona-de-casa, e de outro, o homem trabalhador e provedor. Segundo Rousseau, citado por Badinter, “[...] a ela cabe encarnar a lei moral e afetividade; a ele, a lei política e econômica”. A nova

organização da produção, paralela à nova organização do cuidado com as crianças, cria a dissociação entre esses dois espaços, o público e o privado, o mundo público e o espaço doméstico.

Ramires (1997), tratando desses dois espaços distintos, relata que à mulher e aos filhos corresponde o espaço doméstico, onde os laços se constituem sobre relacionamentos exclusivos e específicos entre as pessoas e são presumidos como naturais e biológicos. Ao homem “[...] corresponde a esfera pública, definida por critérios normativos, sociais, o que faz com que essa esfera fique identificada com a sociedade e a cultura” (Ibid., p. 43).

Dessa forma, passa a estar presente no inconsciente coletivo a idéia de que a criação de uma criança cabe antes de tudo à mulher, de que o pai é antes seu colaborador do que seu associado em igualdade de condições e, finalmente, de que a sua participação é menos necessária, ou ainda acessória. A idéia da menor importância do pai e sobretudo “de sua menor responsabilidade para com as perturbações psíquicas da criança é reforçada pela posição de ‘segundo’, ele é sempre aquele que aparece ‘depois’ do primeiro corpo a corpo da criança com a mãe.” (BADINTER, 1985, p. 325).

Essa distinção de papéis, segundo Saffioti (1987) produz no homem a figura do macho, provedor das necessidades da família. A ideologia dominante impõe ao homem a necessidade de ter êxito econômico, além de associar valores tais como força, razão, coragem. Dessa maneira, “[...] o homem será considerado macho na medida em que for capaz de disfarçar, inibir, sufocar seus sentimentos.” (Ibid., p. 25).

Esta obtenção da identidade de gênero masculina para os meninos e feminina para as meninas, que se caracteriza desde a infância, revela, segundo Chodorow (1990) diferenças na organização da estrutura psíquica que é percebida como decorrentes da assimetria que resulta em diferentes necessidades e capacidades, como o argumento de que:

As famílias criam filhos com gênero, heterossexuais, e prontos para casar. Mas as famílias organizadas em torno da maternação das mulheres e cominação masculina criam incompatibilidades nas necessidades relacionais de mulheres e homens. Em particular, os relacionamentos com os homens propendem a não oferecer às mulheres satisfação das necessidades relacionais que sua maternação pelas mulheres e organização do gênero produziram.

Quanto menos os homens participam na esfera doméstica, e especialmente no cuidado de crianças, mais se confirmará esse quadro. (Chodorow, 1990, p. 248).

O modelo tradicional da paternidade implica em uma figura masculina que provê o sustento da família, que se mostra forte e com poder de decisão nos momentos de crise, que comanda o destino da família nas questões de caráter instrumental. É assim que Trindade (1993) acredita ser o modelo tradicional paterno, no qual é permitido ao homem manter certo distanciamento afetivo da família, não devendo expressar suas emoções.

Atualmente, com as mulheres assumindo cargos importantes em diferentes organizações e ausentando-se da casa e do papel de mãe cuidadora, sem dúvida os arranjos familiares sofrem alterações, são modificados socialmente. Como evidenciado na fala de uma das entrevistadas em relação aos cuidados com o filho.

O pai dele sempre foi muito presente, às vezes ele ficava na casa do pai de segunda à sábado, daí naquela semana eu não o via. Eu acho assim, o pai sempre, sempre estava envolvido, desde pequeno. Então a única dificuldade que eu tenho é, se eu deixar, ele fica sempre lá, às vezes eu tenho que puxar um pouco. Eu acho que foi fundamental o apoio de alguém, o apoio do pai do SM<sub>(1)</sub>m. (Safira)

Chodorow (1990) acredita que os homens poderiam maternar, uma vez que as capacidades, qualidades, o desejo e a satisfação da maternação que se encontram internalizadas na figura feminina, são elementos construídos através de processos psicológicos e sociais específicos que decorrem do tipo de organização familiar na sociedade capitalista ocidental.

[...] estudo recente sugere que crianças precisam consistência de cuidados e a aptidão para relacionar-se estavelmente com pequeno número de pessoas através do tempo. Não exigem um relacionamento exclusivo com uma pessoa. Do ponto de vista histórico, as crianças raramente têm sido cuidadas exclusivamente por uma mãe biológica, e recentes estudos do cuidado diário sugerem que o importante é a qualidade do cuidado diário e do tempo passado com os pais. (CHODOROW, 1990, p. 268).

Esse pensamento fundamenta as mudanças contemporâneas, que estão presentes nas falas das entrevistadas, que não assumem a criação dos filhos sozinhas. Entretanto, elas contam com todo um aparato familiar, escolar e com a

presença de uma empregada doméstica, que acaba desempenhando os cuidados necessários aos filhos diariamente.

Quem ficava com a RM<sub>(1)f(1)</sub> era uma empregada que tinha sido da minha sogra, então a gente já se conhecia a bastante tempo, fazia uns oito ou dez anos que ela estava na minha sogra, então quando a minha filha nasceu, ela fez questão de vir trabalhar conosco e ajudou a cria-la. A infância RM<sub>(1)f(1)</sub> foi muito tranqüila pra mim, porque tinha quem cuidava dela, tratava muito bem, sempre muito bem cuidada. Depois eu fiquei grávida do RM<sub>(1)m(2)</sub>, eu já estava formada quando ele nasceu, já não tinha aquela obrigatoriedade da manhã, eu trabalhava só de tarde. A minha empregada então resolveu ir embora, achou que já tinha me ajudado, e que duas crianças eram demais para ela. Eu durante um ano eu tive, assim, uma troca de dez pessoas na minha casa (domésticas), não se adaptavam, ou eu não me adaptava, e o meu filho passou a ser cuidado praticamente pela minha mãe. E a RM<sub>(1)f(1)</sub> eu largava na minha sogra. Então no período em que eu saía para trabalhar as crianças ficavam nas casas das avós, uma na avó paterna, e o outro na materna. E ao final do expediente, eu passava, recolhia as crianças e levava pra casa. Não foi um período fácil, o RM<sub>(1)m(2)</sub> sentiu mais a minha falta do que a RM<sub>(1)f(1)</sub>, porque ela tinha os cuidados da minha empregada, que foi muito especial. Meu filho já não tinha o referencial dela. E em seguida eles já foram para o colégio, e eu tentava conciliar o mesmo horário do trabalho com o horário do colégio deles. Eles foram crescendo e as empregadas foram se adaptando também, e eu consegui passar esse período mais difícil. (Rubi)

O fato de outras pessoas que não a mãe participarem do processo de criação dos filhos, como no caso de Rubi, em que a participação das avós e das empregadas domésticas constituíram uma prática do cotidiano, remete-nos ao pensamento baseado na idéia de que as aptidões e a vontade de maternar poderiam também ser desenvolvidas nos homens, se pais e mães cuidassem e participassem da educação de seus filhos de forma igualitária. Pois, “[...] não parece haver evidência alguma para demonstrar que a maternação exclusiva seja melhor para as crianças” (CHODOROW, 1990, p. 103). O importante na relação entre pais e filhos, de acordo com pesquisas examinadas pela autora, é a qualidade do cuidado e do tempo que a criança passa com os pais.

Contudo, a diferenciação de papéis, decorrentes da organização social do cuidado de filhos e filhas produz desigualdade entre os sexos. Como visto na fala anterior da entrevistada, as figuras da mãe, da empregada doméstica e da avó

(tanto a materna, quanto a paterna) estão constantemente presentes na função de cuidadoras, ao contrário da figura masculina.

Segundo a autora, é politicamente e socialmente importante, pois, enfrentar essa organização do cuidado de filhos, embora sendo um arranjo que pareça universal, diretamente enraizado na biologia, ele pode ser mudado. Essa possibilidade de mudança é indicada não apenas por uma crítica teórica do determinismo biológico, mas pelos aspectos contraditórios da atual organização do cuidado com os filhos.

Podemos ver que atualmente o cuidado com os filhos está sendo mudado, com alguma participação masculina decorrente da ausência da mãe no cotidiano da casa. Contudo, as mulheres entrevistadas mostraram, em seus casos particulares, que quem acaba substituindo os cuidados maternos são outras mulheres, na maioria das vezes as avós e/ou a empregada doméstica. Essa, contudo, está intrinsecamente ligada à família, como integrante das relações familiares e, como na fala abaixo, estabelece uma figura de avó.

Ela (doméstica) é tipo vó da família, quando os meninos estão doentes ela fica, e se eu disser para ela que eu tenho que viajar hoje e só volto daqui a cinco dias, ela arruma a minha mala, só pergunta pra onde é e arruma direitinho a minha mala, tranquilo. [...] ela é meu braço direito, faz tudo que é vontade das crianças, teve uma época, pouco tempo atrás que eu não parava em casa, os meninos já estavam escolhendo o cardápio, uns quinze dias de bife e batatinha, eu falei para ela que assim não dava. Ela disse: deixa os meus netos. Ela chama de neto. [...] porque a minha mãe durante a semana não costuma vir pra cá, na sexta ela vem e passa o final de semana com a gente, então quem segura as pontas lá em casa é a minha secretária, o meu braço direito. (Granada)

Da mesma forma que se estabelece uma relação de contrato entre empregada/empregadora, as trocas vão além da prestação de serviços, envolvem sentimentos. Há, muitas vezes, a constituição de um vínculo familiar com aquela que a substitui no espaço privado, que realiza as tarefas domésticas. Na escola essa identificação perdurou de forma mais explícita, até pouco tempo, na figura da professora tida como tia dos alunos, como uma pessoa próxima no grau de parentesco.

A contradição no cuidado tradicional dos filhos é enfatizada por Badinter (1993), ao relatar que, quando as circunstâncias o exigem, os homens cuidam dos

filhos tão bem quanto as mulheres, “[...] o pai é tão sensível, afetuoso e competente quanto a mãe quando mobiliza a sua feminilidade. É preciso apenas que a mãe, aliviada de um instinto mítico, aceite compartilhar sua condição com o pai, e que este não mais receie sua própria feminilidade maternal” (Ibid., p. 68). Além disso, outros fatores estão presentes na construção dos diferentes papéis atribuídos aos sexos.

As mulheres e homens estão tendo menos filhos, comparado ao núcleo familiar de seus pais ou avós. Essa tendência é fortemente marcada nas camadas mais altas da sociedade. O fato de as mulheres trabalharem fora, investirem na profissão, é fator fundamental nessa constatação. A novidade contemporânea, conforme aponta Rosemberg (1995), está no fato de que as diferentes atividades femininas não ocorrem sucessivamente, mas simultaneamente, ou em nova seqüência, fazendo com que um número significativamente alto de mulheres com filhos pequenos trabalhem fora e vivam em famílias monoparentais.

Eu não pretendo ter mais filhos, não não chega um. Eu estou muito feliz agora, é uma fase que estou curtindo muito agora, o SM<sup>(1)</sup>m está independente, já é adolescente, chega, eu acho que toda mulher tem que ter filhos, ser mãe. Isso muda a vida da gente, mas não tenho vontade de ter mais filhos. (Safira)

Parece que, com base no que foi examinado, existe a necessidade de transformações na estrutura familiar e social tradicionais. A participação feminina no espaço público, no mundo do trabalho, desencadeou formas alternativas de cuidado e educação das crianças, novos arranjos familiares. Modificações estão ocorrendo dentro da família com a saída da mulher para o exercício e a construção de uma carreira, seja ela nas camadas médias, seja nas de sucesso, investigadas no presente estudo. Contudo, a constatação de que os arranjos estabelecidos na família envolvem as componentes mulheres prevalece. É a mulher que passa por mudanças, que administra sua carreira com os cuidados familiares.

## 5 MULHERES DO SÉCULO XXI

Eu sempre quis trabalhar no mundo dos negócios, sempre me chamou muita atenção essa questão do poder, essa questão desse mundo masculino, de negociações, de estratégias. (Safira)

O debate em torno de questões de gênero foram, durante décadas, quase que exclusivamente das pesquisas feministas. Atualmente, há pesquisadores não militantes, estudiosos inseridos em diferentes áreas do conhecimento, que reconhecem o conceito de gênero como uma variável cada vez mais explicativa da sociedade. No entanto, as reflexões sobre o tema também geram debates fora da academia, são fonte de publicações editoriais como jornais e revistas de grande circulação.

Quando nos deparamos com uma manchete de capa, numa revista, cujo título, com letras grandes e chamativas diz: “A Opção pela Carreira”, e cuja matéria complementa, “atriz desistiu do amor eterno para voltar a brilhar na profissão, enquanto o ex-namorado queria casar e ter filhos”, podemos refletir o quanto as relações entre homens e mulheres vêm sofrendo transformações ao longo do tempo. Seja nas relações amorosas, na família ou no trabalho.

A ambivalência dos relacionamentos é percebida na família, na questão do compromisso e de fidelidade. Parece não haver planos de longo prazo. Assim como no trabalho, esse princípio de desligamento “corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo.” (SENNETT, 2001, p. 24). A lógica que norteia os casais modernos é a mesma que está presente no ambiente de trabalho: o comportamento a curto prazo, a fragilidade da lealdade e do compromisso mútuo.

Minha mãe nunca mais quis casar de novo depois da separação, ela teve um namorado, ele queria casar, mas ela não quis, ela na realidade passou muito trabalho, ela ficou sozinha, meu pai saía e deixava com ela a responsabilidade dos filhos, a situação financeira da casa. Ela se viu sozinha com dois filhos, hoje a minha mãe e eu não temos nenhuma ligação com o meu pai, o meu irmão tem, o meu pai judiou muito de nós, da família inteira, minha mãe deu um fim em tudo aquilo. [...] Eu vejo a minha mãe como uma vencedora, uma guerreira. (RM<sub>(1)</sub>f<sub>(1)</sub>)

O fim do casamento não é encarado como em décadas passadas. A mulher, muitas vezes, detém a chefia financeira da família e opta por romper com o relacionamento que não corresponde às suas expectativas. Assim como ocorreu com Rubi, a mais velha dentre as pesquisadas, a separação também foi decisão de Safira e Granada, embora em contextos diferentes. Essas últimas, por sua vez, ingressaram em um novo casamento e consideraram que estão vivendo uma fase de mudanças positivas, pois o sentimento de “até que a morte os separe” na relação entre marido e mulher já foi sepultado juntamente com os antigos padrões sociais.

Esta fragilidade dos vínculos humanos, somada à desintegração da rede social, à queda das agências efetivas de ação coletiva são recebidas, como aponta Bauman (2001), com grande ansiedade, e lamentadas como “efeitos colaterais” não calculados da nova “leveza e fluidez” do poder cada vez mais evasivo e escorregadio do mundo moderno. Segundo o autor, as pessoas preferem estar em “redes” a pensar em parceiros, usando termos como conectividade ou conexão. Bauman (2004) esclarece que as redes servem de matriz para conectar e também desconectar traduzem momentos de contato que são interrompidos e finalizados por escolhas individuais. São relações virtuais, caracterizadas pela velocidade crescente e que, em volume cada vez maior, se opõem aos antigos relacionamentos nos quais os compromissos eram de longo prazo, como exemplo dado pelo autor, referindo-se a um jovem que vê na relação eletrônica a maior das vantagens de um relacionamento: poder apertar a tecla de deletar. Além disso,

Esse modo reduzido de relacionar-se, ‘menos importuno’, se ajusta a todo o resto – ao líquido mundo moderno das identidades fluidas, o mundo em que o aspecto mais importante é acabar depressa, seguir em frente e começar de novo, o mundo de mercadorias gerando e alardeando sempre novos desejos tentadores a fim sufocar e esquecer os desejos de outrora. (BAUMAN, 2005, p. 76-77).

Essa transformação das relações sociais pode ser vista e sentida nas parcerias amorosas que, como retrata o autor, são denominadas por especialistas como relações de bolso, ou constituem os “casais semi-separados”. No primeiro exemplo, as relações são comparadas a algo que se guarda no bolso com o intuito de se usar quando necessário ou conveniente e logo guardar ou descartar. Já no segundo, os casais devem ser tidos como modelos por serem autênticos e pelo fato de romperem com o sufocante convívio diário.

Assim, o consumo e a necessidade de estar sempre em busca de algo novo regem, também, as relações entre homens e mulheres. Nada pode ser palpável e duradouro. Pelo contrário, o contato se dá através da internet ou pelo celular, de preferência via mensagens, eliminando a simultaneidade e a continuidade da troca:

As agendas dos celulares ocupam o lugar da comunidade que nos falta, e a esperança é que substituam a intimidade perdida. Espera-se que agüentem uma carga de expectativas que lhes é impossível levantar, muito menos sustentar. [...] Na verdade, ficamos com vergonha dos contatos frente a frente. Tendemos a pegar os celulares e a apertar furiosamente as suas teclas e escrever mensagens a fim de escaparmos de ser transformados em reféns do destino [...]. (BAUMAN, 2005, p. 101).

O preço a ser pago por ter uma companhia é o abandono, seja da liberdade, seja por ser mais um depositado na “pilha de lixo”. A exclusão passa a ser um temor freqüente aos indivíduos, transformando a identidade social das pessoas.

Castells (2003) acredita que a transformação das relações gira em torno do patriarcalismo, uma das causas da redefinição da família, da sexualidade, da personalidade e das relações de gênero. Existem novas configurações, redes de pessoas que substituem, cada vez mais, as famílias nucleares como forma de apoio emocional e material, dado que “os indivíduos e seus filhos seguem um padrão de família seqüencial e de planos pessoais não-familiares durante a vida.” (Ibid., p. 423).

Conforme Bauman (2004), nesse mundo de furiosa “individualização”, os relacionamentos são bênçãos ambíguas. Vão do sonho ao pesadelo, não se tendo controle do instante em que um ou outro se manifestarão. Nesse cenário líquido, fluido da vida moderna, os relacionamentos ocupam um dos mais confusos espaços do ser, envolvendo sentimentos opostos e fazendo com que a dúvida e a insegurança estejam sempre presentes. O compromisso com outra pessoa ou outras pessoas, principalmente aquele que dura por um longo período, parece cada vez mais se constituir num problema que se deve evitar constantemente.

Depois de muitos anos em um relacionamento que culminou em uma separação difícil, uma das entrevistadas revela sua prioridade para o trabalho e sua vontade de permanecer divorciada, de ter a liberdade de não precisar estar em um relacionamento:

[...] hoje a minha situação é assim, eu não tenho companheiro, eu sou sozinha, não tenho a mínima necessidade, não me sinto frustrada, eu me realizo nas coisas que eu tenho. O meu trabalho, eu não consigo ficar nem um minuto sem ele, o meu tempo, eu sempre brinco que eu gostaria de ter um clone meu, mas tem que ser igualzinha a mim, pra poder dar conta de tudo, de tudo. (Rubi)

A regra vem mudando por meio das relações estabelecidas no cotidiano, desde aquelas que permeiam o espaço familiar, até as verificadas no mercado de trabalho. Essas mulheres estão à frente de muitas que ainda convivem de forma mais intensa com as desigualdades de gênero. Porém, o que não podemos negar é que, definitivamente, a regra foi quebrada. Os exemplos de trajetórias femininas que alcançaram posições de prestígio social são cada vez mais freqüentes e incentivadas na sociedade ocidental da atualidade.

## 5.1 OPORTUNIDADE, MÉRITO E MODELOS

Com o objetivo de identificar e entender os mecanismos e arranjos que possibilitaram que as mulheres participantes desta pesquisa ocupassem os cargos de poder e prestígio em diferentes organizações, a aproximação e o contato com elas não considerou, em um primeiro momento, de que forma essas mulheres chegaram aos cargos que ocupam. Dessa maneira, na medida em que os contatos foram feitos e as entrevistas realizadas, surgiam novas informações sobre o acesso aos cargos. Uma das entrevistadas expõe sua trajetória:

[...] na minha vida profissional eu não tive dificuldade que eu não conseguisse ultrapassar. E por ser mulher, aiiii, eu fico até triste quando dizem que as mulheres são discriminadas, sabe? Porque isso é culpa da própria mulher, eu acho que a discriminação é a gente que faz; partir, ir à luta, buscar aquilo que quer, porque ninguém impede, no momento em que surgir a dificuldade, tem que achar o jeito, e a mulher sabe achar o jeito e vencer aquela dificuldade. (Rubi)

A mesma entrevistada fala da influência familiar sobre sua decisão profissional:

Aqui na minha família, o Direito impera, tem meu pai, tem eu, meu irmão, que é meu sócio, ah, uma sobrinha minha, um tio e minha filha que está terminando o curso. (Rubi)

Para Barbieri (1997), o indivíduo é programado desde a infância para ocupar determinado papel e perceber o que é esperado dele através da forma como o sistema familiar funciona à sua volta. Essas percepções têm mais valor do que qualquer mensagem verbal, fazendo com que o indivíduo aja conforme as mesmas. A autora acredita que todas as famílias têm padrões de interação entre seus membros. Esses padrões de comportamento estipulam papéis para cada um. Uma das informantes percebe a influência paterna na carreira.

Parece que eu sempre fui meio obstinada, ser independente é o modelo do meu pai, esse espírito de luta. Isso influenciou desde a infância, acho que isso contribuiu. Acho que o modelo que eu tinha dentro de casa contribuiu, não era aquilo que eu queria pra mim, eu queria não depender, a minha mãe era dona de casa, não trabalhava, talvez ela não fosse tão feliz também, eu queria sair daquilo, e eu tinha o exemplo do meu pai, era arrojado, homem de sucesso, então foi por isso. (Safira)

Além de Safira e Rubi, Topázio também confere ao pai o exemplo que perpassou suas escolhas, a busca pelo espaço no mercado de trabalho, contrastando com a atividade realizada pela mãe, que durante toda a vida permaneceu no ambiente doméstico.

O meu pai era um ser político, ele nunca quis participar, ele até algumas vezes colocou seu nome nas listas dos partidos, mas acabava fazendo campanha para outros candidatos, mas sempre teve uma vida política atuante. [...] A minha mãe sempre me ajudou, praticamente criou a minha filha mais velha, mas ela nunca trabalhou fora, ela sempre foi dona de casa. [...] O meu pai queria que eu fosse advogada e a minha mãe disse não, se a minha vontade era ser professora eu ia ser sim, nem que ela tivesse que me levar e buscar na faculdade, que era de noite, e eu fui, e foi uma das primeiras vezes que eu vi ela tomar posição, discordar do meu pai. (Topázio)

Os papéis reservados às mulheres e aos homens são vistos como exemplos que devem ou não ser seguidos dentro da família. Na fala de Topázio, a admiração pelo pai contrasta com o reconhecimento da ajuda que a mãe lhe deu na criação da filha mais velha e na atitude de enfrentar seu pai para que pudesse cursar a

faculdade que escolheu. Essa admiração passa a ser conferida à mãe no caso de Ametista e Granada, que destacam a importância de terem o exemplo de mulher que sempre trabalhou fora e construiu, assim como elas, um espaço de destaque na área em que atuavam.

Eu sempre digo para a minha filha: olha, acho que a gente não tem que estar seguindo exemplo das pessoas, mas eu segui muito o exemplo da minha mãe por também ter sido lutadora, ter vindo de uma família humilde, ter saído de casa com dezesseis anos, para ser professora, morar na casa de amigos pra trabalhar, ter sido a filha mais velha de uma família de sete filhos, de ter que lutar pelo seu espaço, de ter conseguido fazer duas faculdades na universidade federal, ter conseguido ocupar cargos de direção, funcionária da secretaria de educação do estado. Então o exemplo da minha mãe, que sempre foi uma lutadora, conquistou seu espaço como profissional, me ajudou a buscar um caminho. Então eu digo para a minha filha: eu não quero que tu deixes de lutar pelo teu espaço. (Ametista)

Na família da minha mãe são oito irmãos, mas ela é a única das quatro mulheres que sempre trabalhou, desde pequena eu a ouço dizendo que todo mundo tem que ter sua independência financeira. Eu já nasci numa família que o pai trabalhava e a mãe também, que a mulher não era dona de casa, então desde pequena eu admiro muito a minha mãe. (Granada)

O mérito é constantemente destacado nos discursos das duas pesquisadas, no reconhecimento do esforço das mães para estudarem e chegarem aos cargos que ocuparam. Para elas, a imagem tradicional da mulher realizada unicamente através da maternidade já não perfazia o cotidiano familiar no qual foram criadas. Outro fator de destaque na geração do grupo pesquisado é a redução do número de filhos. Suas mães vêm de uma família numerosa, mas não reproduzem esse modelo. As entrevistadas seguem essa tendência, pois com exceção de Esmeralda, que tem três filhos e Safira que tem um, as demais optaram por terem apenas dois filhos.

Assim como suas mães, incluindo as que permaneceram no espaço doméstico, essas mulheres constituíram uma família menos numerosa. Isso é reconhecido por elas como um facilitador frente à realização profissional, na medida em que puderam conciliar as escolhas referentes à carreira e à família. Safira fundamenta sua decisão em recusar uma proposta de emprego promissora e

priorizar o trabalho na empresa fundada por seu pai a fim de permanecer junto à família.

Ao estudar as herdeiras na empresa familiar, Barbieri (1997) se refere ao retrocesso que algumas empresas podem cometer não dando aos membros da família uma formação necessária à função de gerência. Outro ponto fundamental é a conquista de poder na empresa através do resultado do seu trabalho. Certamente essa conquista não é fácil e não depende exclusivamente da boa qualificação. Safira, herdeira que administra a empresa comenta:

Então, assim, eu entrei na empresa. Ele (pai) e o ex-sócio, muito bacana, que me deu muito apoio. Depois de quatro, cinco meses, nós sentamos e ele disse: Como tu é? Porque lá todas as mulheres eram secretárias, todas. A maior vendedora da empresa era secretária de vendas, a mulher vendia mais do que todos, está entendendo? E isso eu questionava. E depois de um tempo, eu me envolvi em tudo. Estava sempre envolvida, e eles diziam que eu era uma secretária maravilhosa, então assim, meu pai imaginava que eu ia cuidar de algumas coisas, do dinheiro, e eu não, eu ia vendo cliente, mercadoria e tal, e isso foi um choque pra eles. (Safira)

E vê na condição de filha do dono da empresa um lugar privilegiado:

O que é bom é que eu sou filha do chefe, então eu me dou o direito. Então o que de repente em uma outra empresa talvez não me permitisse certas coisas. Claro que lá eu tenho mais espaço. (Safira)

Essa proximidade entre as relações familiares e profissionais mostra-se contraditória no decorrer da trajetória de Safira na empresa familiar. A condição de filha do dono da empresa proporciona a ela em certos momentos um espaço maior de decisão, e em outros, o esforço para provar sua competência e justificar, por meio do mérito, a posição que ocupa.

O estudo de Barbieri (1997) aponta que a discriminação das mulheres no gerenciamento da empresa familiar é ainda muito marcante, havendo a dificuldade até mesmo de o pai encarar a filha como dirigente empresarial. Essa dificuldade, ainda que temporária, é evidenciada por Safira no relato da discordância de pensamento entre ela e seu pai na fase inicial de estruturação da empresa e dos diferentes valores relacionados à cultura organizacional e à capacidade feminina em desempenhar uma função considerada masculina. Embora SP. reconhecesse a

capacidade e qualificação da filha, sua expectativa era de que Safira desempenhasse a atividade de secretária, não o de diretora, ao contrário da expectativa que teve em relação ao filho, diretor de uma das filiais da empresa.

As dificuldades na ascensão profissional pontuaram os depoimentos, não apenas referentes à trajetória particular, mas também à visão geral que elas têm da condição feminina no espaço público. As desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres apareceram, no entanto, amenizadas nas falas daquelas que ingressaram via concurso público no mercado de trabalho. Para Rubi e Granada, isso permitiu uma igualdade no ingresso nas áreas em que atuam, uma equiparação salarial com seus colegas de trabalho que ocupam cargos semelhantes.

Cabe, no entanto, apontar para a subjetividade no processo de avaliação presente nas trajetórias de homens e mulheres que ocupam cargos públicos. Como visto no capítulo dois, Barbosa (2003) compreende que mecanismos institucionais estão presentes após a aprovação do candidato, permitindo outras formas de mobilidade na esfera de trabalho que não a do mérito.

Eu lembro que quando ela entrou para a Brigada foi bem difícil, cada dia ela tinha que se superar, mostrar que ela não estava ali para brincadeira, que ela era tão capaz quanto eles, ela chegava com as mãos arrebitadas em casa, eu nunca tinha visto uma coisa assim, a mão delicada, cuidava, mas ela dizia que fazia parte. (GM.)

Quando a Brigada abriu para ingresso de mulheres criaram aquele estereótipo, imagina mulher na Brigada, então formaram duas alas, mulheres não se misturavam com homens, mas aí a comunidade começou a achar bonito as mulheres na Brigada, tudo que era festa do interior queriam uma mulher, era laranja de amostra, não era pra executar, era pra ficar bonitinha ali. E nossa companhia que era mínima perto dos homens começava a esvaziar, quando a gente via não tinha gente pra botar na rua, começaram a nos colocar no aeroporto, no centro da cidade, e só de dia, porque de noite achavam perigoso. [...] depois acharam por bem juntar os homens e as mulheres pra trabalharem juntos, isso desmistificou um pouco e ajudou bastante as mulheres dentro da Brigada, claro teve todo um pensamento, quanto tempo só homens e colocaram mulheres, tipo plano piloto, e vamos ver o que acontece no final. (Granada)

A inserção de mulheres em uma organização como a Brigada Militar, até pouco tempo atrás exclusivamente masculina, envolve toda uma rede de significados e valores tradicionais constantes no processo de mudança. O modo como a avaliação do desempenho ocorre é, de certa forma, passível de incorporar

critérios que desrespeitem o propósito do mérito individual. O grupo feminino da corporação se depara constantemente com a necessidade de afirmar suas capacidades e tentar minimizar as diferenças que se apresentam no cotidiano. Isso ficou evidenciado, tanto nas entrevistas com Granada, quanto na realizada com GM., na busca pela oportunidade de desempenhar o mesmo tipo de serviço que os homens, inclusive fora da corporação, nas ruas, na efetiva execução das atividades militares.

Ações realizadas no sentido de reorganizar o trabalho não garantem a total mudança nas configurações e divisões de papéis masculinos e femininos. As mulheres pesquisadas, que ultrapassam essas barreiras e ocupam altos cargos nas organizações em que atuam, construíram de diferentes formas suas carreiras. Da mesma maneira, as condições financeiras e a estrutura familiar de origem não seguem padrões entre elas. Mas algumas semelhanças são encontradas, como a oportunidade que tiveram de estudar e concluir o nível superior. Este fator é decisivo, segundo pesquisas citadas anteriormente, no crescente índice de mulheres que chegam ao topo das ocupações no mercado de trabalho. Outra questão preponderante entre as pesquisadas foi o exemplo que tiveram desde a infância, que sempre apareceu nas entrevistas como modelo positivo a ser seguido ou, ao contrário, a ser recusado por elas.

## 5.2 PAPÉIS SOCIAIS E AS RELAÇÕES NO COTIDIANO

Questões pertinentes, que passaram a ser percebida como um produto para o mercado editorial, é a ascensão feminina no mercado de trabalho e a chamada “crise do masculino”, sobretudo o efeito disso na família, as conseqüências e as mudanças que propiciam no cotidiano. Ao analisar reportagens sobre o tema, Goldenberg (s/d) descreve as freqüentes matérias de revistas que trazem o dilema da mulher brasileira: a conciliação da carreira com a família. Esse dilema tem sempre como resolução a opção pela vida profissional, sem deixar de lado o casamento e a maternidade. Em contrapartida, os homens têm em vista a carreira,

considerando natural a sua ausência na vida dos filhos e nas preocupações de ordem doméstica.

Nas matérias analisadas, a autora observa que os papéis considerados como masculinos são relativizados por outros atributos como homem sensível, preocupado com a aparência e a mulher corajosa, trabalhadora. Essas análises revelam “a coexistência de modelos tradicionais de ser homem e mulher e novas representações sobre o masculino e o feminino, traduzindo-se em múltiplos padrões competindo com os modelos hegemônicos.” (GOLDENBERG, s/d, p. 15).

É o que se percebe na fala de uma das entrevistadas relativa às novas representações e a sua relação profissional. Em seu relato, Rubi evidencia a coexistência entre os modelos novo e tradicional ao expor que homens também a procuram para defendê-los judicialmente.

Eu gosto da minha profissão, das coisas que eu faço, e eu tenho uma coisa que me dá muita satisfação: todos os processos que eu entro contra os homens, eles não ficam brabos comigo, porque eu coloco de uma forma, da responsabilidade, da responsabilidade da paternidade, da responsabilidade como ser humano, então eles entendem aquilo que eu estou pedindo. Uma das peculiaridades deste ano aqui no escritório, foi que eu fui procurada por muitos homens, para defendê-los em processos da Lei Maria da Penha, então eu fico pensando né? [...] outra peculiaridade, os advogados, quando se separam procuram a mim pra defendê-los. Então eu fico muito, muito honrada, eu acho que o caminho é realmente do entendimento. (Rubi)

Atualmente, o espaço que as mulheres ocupam na sociedade tende a ser muito mais de prestígio do que de estigma. Assim como Rubi, outras mulheres incorporam os estereótipos de gênero, se utilizam disso para abrir novos espaços, ao contrário do que as primeiras feministas reivindicavam, ou seja, a negação da diferença. As mulheres modernas passam a acentuar características antes negadas, como a atenção aos detalhes, a comunicação ou o trabalho em equipe.

Essa tensão entre o tradicional e o moderno também é verificada por Quadros (2006) que comprova certa ambivalência vivida pelos homens vivem em relação à paternidade. Por meio dos estudos de gênero referentes à modernização da família, as reflexões sobre representações e práticas masculinas no cotidiano familiar e na casa passam a ganhar espaço no meio acadêmico, despertando interesse do que se

convencionou chamar de “nova paternidade”, fenômeno que proporciona maior envolvimento do homem com os cuidados com os filhos. No depoimento a seguir, observa-se com clareza tal situação.

Agora mesmo, vou até falar baixo, eu digo para os meus funcionários que vou visitar ou medir uma obra pra não dar liberdade, como vou dizer que estou saindo no meio do expediente para ir ao cinema com os meus filhos, aí não tenho credibilidade nenhuma. (Marido de Ametista - AM).

A participação masculina na criação dos filhos apresenta avanços, principalmente quando a mulher está em igual ou elevada posição no mercado de trabalho. A preocupação em estar presente e em proporcionar aos filhos um referencial na família perpassou o discurso de AM, que depois de aposentado montou uma empresa de pequeno porte e dedica muito mais tempo para os filhos do que Ametista. No entanto, como aparece na fala anterior, a exposição desses cuidados é temido por ele no ambiente de trabalho, no qual ele deve transparecer a imagem cobrada pelos padrões sociais.

Quadros (2006), ao comparar a trajetória profissional e a vida familiar, constata que há sempre desigualdades entre os sexos, pois, “se, no caso das mulheres, é a vida familiar que condiciona a inserção feminina no mercado de trabalho, para os homens é a trajetória profissional que condiciona a vida familiar.” (Ibid., p. 91). Essa inserção feminina torna-se ainda mais difícil quando o meio é intrinsecamente masculino. Safira comenta que:

[...] pra eles era muito difícil, esse meio metal mecânico, hoje em dia eu já encontro mais mulheres. Mas quando eu comecei, quando eu ia pra Santa Catarina, eram 20 homens e eu. Metalúrgica é muito masculino, então, com tempo, o pessoal começa a te respeitar, relacionam muito a minha figura com a empresa. No mercado, já está mais a minha cara. Mas foi muita persistência, digamos. Teimosia, no bom sentido. Um representante nosso disse uma vez: Safira, eu pensei que tu fosses, na primeira reunião, levantar e ir embora. Então, eu vejo que a gente é muito atacada, ainda mais numa empresa familiar, do meu pai no caso. (Safira)

E acrescenta:

Eu acho assim, que quando você vai visitar clientes, homens mais velhos, é muito estranho, (risadas), você tem que ser muito o que você é, natural, mas com seriedade e profissionalismo. Porque se ele vê que tu tens formação de mercado, entende da parte técnica, ele te respeita. É muito, eu acho, de uma habilidade da pessoa lidar com isso. É claro que às vezes você houve alguma coisa. (Safira)

Apesar da dominação masculina, a atuação feminina não deixa de acontecer, por meio de complexos contrapoderes: poder maternal, poder social, poder sobre outras mulheres e “compensações” no jogo da sedução e do reinado feminino (SOIHET, 1997, p. 105). As mulheres participantes da pesquisa revelam que esses poderes são, muitas vezes, utilizados no dia-a-dia do trabalho. Esses mecanismos atuam no empoderamento delas para alcançarem aquilo que desejam. Diversos depoimentos selecionados oferecem uma visão geral disto:

Agora a gente fez uma festa para os nossos clientes, uma festa maravilhosa, então um deles me disse: - Safira como é que tu te sente no meio de tanto homem, te olhando, te achando maravilhosa, com tanto homem apaixonado? Eu disse pra ele que eu estava feliz. Estou feliz, daí dava uma saidinha, eu estou feliz. Então tem muito disso, você não pode pegar pesado, tem que entrar na brincadeira, ter um jogo de cintura. O pessoal dá umas entradas assim, mas acontece com todo mundo, tu te faz um pouco de louco (risadas). (Safira)

Eu tenho uma equipe, se não fosse a minha equipe não tem como fazer as coisas. É delegar funções, e eu acho que isso na cabeça da mulher é mais fácil do que na do homem, a mulher não quer ficar com todo o poder pra ela, ela trabalha com a divisão das funções. (Granada)

A mulher é muito mais ética, ela é muito menos corruptível, tem mais princípios, tem mais caráter, tem mais sensibilidade do que os homens. Eu acho que a mulher é mais honesta, sabe lidar melhor com o poder. (Esmeralda)

Se tiver um chefe que te atrapalha, tu vai dar um jeitinho de fazer alguma coisa que reverta essa situação. No fim, esse chefe vai ter de se render, aceitar a tua presença e o modo como tu trabalha. (Rubi)

A mulher é mais sentimental, ela ouve mais, é mais detalhista, mais rigorosa em algumas situações, e ela consegue fazer muitas coisas ao mesmo tempo, então eu acho que a sociedade vive um novo momento, diferente. (Ametista)

Nas eleições tem aquelas que vão votar em ti porque acreditam, mas na verdade o nosso eleitorado ainda é muito dos homens. Tem aquela coisa, o homem vai votar nela porque é muito querida,

simpática. Isso ajuda a te eleger, mas depois é toda uma caminhada, de mostrar que não é só isso. (Topázio)

Esses relatos indicam a predominância de certos estereótipos e papéis de gênero nas relações do cotidiano e, ao mesmo tempo, a forma como as mulheres revertem isso a seu favor. Desde a maneira como elas encaram elogios mais íntimos no ambiente de trabalho, até a utilização da imagem como vantagem em relação ao sexo oposto para arrecadar votos nas eleições.

A fim de atingir seus propósitos, as mulheres atuais burlam as proibições e imposições. Existe uma complexidade na atuação feminina que se encontra na interface da dicotomia entre vitimização e sucesso, “torna-se fundamental uma ampliação das concepções habituais de poder” (SOIHET, 1997). A dominação masculina presente na sociedade não exclui a presença dessas variações e manipulações. As mulheres constroem recursos que lhes permitem deslocar os tradicionais instrumentos simbólicos que instituem o domínio masculino nas relações cotidianas.

### 5.3 AS DONAS DAS CASAS

Nós estamos partindo de uma geração que era iminentemente machista, agora nós estamos numa fase de transição. Não estou dizendo que não existam homens machistas, mas tem muitos que já não entendem assim, e a mulher com o seu jeitinho e a sua peculiaridade feminina está conseguindo mostrar que a vida é igual para os dois, que a mulher pode trabalhar, e tão bem ou melhor do que eles. (Rubi)

Atualmente, dados<sup>10</sup> como os obtidos pelo IBGE demonstram que no Brasil as mulheres se tornam cada vez mais “donas das casas”, em contrapartida a “donas de casa”. Entre as mulheres que estão no mercado de trabalho ocorre uma grande desigualdade, pois a maioria faz parte do trabalho informal e de baixa renda, sendo minoria aquelas bem sucedidas, com altos rendimentos e nível de escolaridade. No entanto, mesmo não sendo muito numerosos os estudos e pesquisas realizadas

---

<sup>10</sup> Dados do IBGE/2005 (divulgação 2006) sobre o perfil das mulheres brasileiras são encontrados no site [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) e no Anexo C.

sobre a presença feminina nas ocupações ditas de prestígio, eles produzem uma expectativa de que, com o passar do tempo, o acesso será cada vez maior das mulheres às ocupações mais qualificadas. No plano individual, podemos perceber a representação que uma das entrevistadas tem da sua própria trajetória:

Eu vou te dizer: é de uma importância vital. Eu acho que eu não conseguiria viver sem fazer essas coisas que eu faço. Se me perguntassem: - Se tu voltasses, tu farias de novo? Faria, esse caminho profissional. Eu gosto, gostei, me sinto realizada e hoje, sem ser funcionária de ninguém, eu sou funcionária de mim mesma. [...] eu trabalho no escritório aqui e eu fico praticamente, os minutos que eu tenho dentro da minha casa, que eu fico muito pouco tempo, eu estou no meu escritório, na minha cadeira. A minha neta já desenha, quando pedem pra ela desenhar nossa família, ela me desenha sempre sentada no meu escritório. Ela só me enxerga assim. Eu sou uma hóspede em casa mas eu gosto, as coisas vão se encaixando, e eu trabalho bastante, me envolvo muito, to sempre em função [...] (Rubi)

De acordo com Louro (1997), o acesso das mulheres ao trabalho remunerado no Brasil não se deu de forma tranqüila. Projetos realizados na década de 1940 objetivavam uma educação para a mulher voltada para o lar, para a participação nas obras sociais de caridade e o cultivo das qualidades de cooperação com o outro sexo na construção harmônica da pátria. Em relação ao homem, porém, deveria lhe ser reservada uma educação que enaltescesse sua coragem, sua força de vontade para o trabalho. Nesta perspectiva, a força física era fundamental para exercer a base da força moral, cabendo-lhe, portanto, uma posição bem definida de poder e autoridade.

Então, se torna fácil compreender porquê, no mundo político e militar, os cargos de comando estão concentrados nas mãos masculinas. Essa questão aparece claramente numa das entrevistas, na vontade de seguir caminhos percorridos pelo pai, e não pela mãe.

[...] com certeza, eu sempre tive no meu pai um grande modelo, meu sonho era nunca casar, nunca ter filhos. Queria ser uma pessoa independente, eu queria crescer profissionalmente muito rápido, então eu só pensava nisso. Então, eu tinha 14, 16, 18, eu queria ser independente, pra andar de carro, pra sair. Eu tinha uma ansiedade muito grande de ir para o mundo, de focar no profissional. Eu batalhei muito, fui atrás, a questão da língua alemã é uma questão

familiar que me ajudou muito nos empregos, nesse estágio na Alemanha. (Safira)

Apesar da igualdade formal em relação aos homens, as mulheres ainda passam por diversas situações de desigualdade no mercado de trabalho, mesmo aquelas que estão no topo das posições de liderança. Questões como a disparidade salarial entre os sexos e o nível de escolaridade estão presentes nos depoimentos das entrevistadas, assim como nas políticas e discursos organizacionais.

Eu acho que a questão salarial, a diferença é muito grande. Isso eu noto, eu acho que nós estamos nos infiltrando. Espero que daqui a vinte anos esteja muito melhor. Muito aos trancos e barrancos, mas as coisas estão modificando, é complicado, tem muitas mulheres de uma geração que estão praticamente acabando a vida profissional, que não tiveram essa equiparação salarial num mercado como um todo. Eu vejo que é uma luta grande. E tudo isso tu consegue com o teu trabalho, tu tens que estar muito disponível, sempre disponível, pra reuniões, para mostrar o teu valor. Acho que a gente está numa fase de transição muito grande, o que era e o que vai ser, estamos em movimento, acho que é silencioso, mas que vai dar um efeito muito grande daqui a alguns anos. (Safira)

E acrescenta:

Quando eu entrei na empresa há onze anos atrás eu levei um choque. Hoje nós já acertamos muita coisa, porque é uma dificuldade com o meu pai, ele ainda vem e pergunta se eu não acho que essa pessoa (funcionária) não está ganhando muito. Imagina, olha o que ela arrecada pra empresa, então eu acho que na avaliação salarial, o homem ainda é visto como provedor. Eu disse para o meu pai que já que a gente não pode pagar mais para ela, quem sabe damos um benefício, e ele diz que não, que ela tem o marido dela, olha só: o que o marido dela tem com a história? Sabe, é o resultado que ela dá para a empresa que tem importância. Se chegou na faixa salarial dos outros vendedores e para não dar complicação com salários, e ela é super diferenciada, vende por três. Então é uma questão muito cultural, né? (Safira)

A preocupação de Safira em dar algum tipo de benefício à vendedora pelo trabalho diferenciado em comparação aos outros vendedores é constantemente tolhida por seu pai, que tem como argumento o fato de ela ser casada, portanto, de já existir uma renda familiar. Esse pensamento imbuído de padrões tradicionais que

atribuem o espaço do trabalho somente aos homens ainda persiste nas relações no interior das organizações.

Duas mulheres entrevistadas comentam sobre a discriminação salarial, embora, em seus casos específicos, isso não tenha ocorrido, pois uma integra organização militar e a outra esteve grande parte da vida no judiciário e, após a aposentadoria, trabalha no próprio escritório. Sendo assim, as duas ingressaram na carreira via concurso público, o qual imprime a mesma remuneração salarial para ambos os sexos. No entanto, a pouca participação feminina no decorrer das trajetórias também é lembrada:

[...] em praticamente todos os grupos, fora da Defensoria, dos grupos que eu participava, praticamente eu sempre era a única mulher e sempre fui muito respeitada por todos, eu nunca tive nenhum problema, de gracinha que fosse, então pra mim é muito importante. As pesquisas que a gente vê mostram a discriminação, mas na minha escala, como funcionária pública, há um nivelamento nos salários, então no meu caso específico eu não encontro. Mas eu sei de casos, é obvio, de muitas mulheres que exercem cargo de chefia, com qualificação muito maior, não recebem o mesmo que o gerente homem recebe na outra ponta, mas é a luta por esse espaço que a mulher tem que enfrentar, tem que lutar. Existe uma discriminação ainda, mas isso vai mudar. (Rubi)

Dentre as entrevistadas, como apontado anteriormente, duas tem equiparação salarial (Granada e Rubi). Safira pertence a uma organização empresarial familiar, estando no topo da administração e com uma remuneração mais elevada em relação aos cargos ocupados tanto por homens quanto por mulheres na empresa. Para Topázio e Esmeralda, os cargos nos quais se destacam também oferecem uma equiparação salarial, mas elas atentam para as suas outras funções, que não apresentam essa característica. Por último, Ametista aponta para a desigualdade nas atribuições e não na remuneração, pois suas atividades profissionais exigem dela muito mais do que aqueles que ocupam o mesmo cargo em outras regiões do país, todos homens.

Pesquisas já citadas nesse estudo, como as de Bruschini (2000), Kreling (2000) e Marques (2004, 2005), concluem que a inclusão feminina em ocupações de direção ainda é relativamente lenta e mantém características de desigualdade, como por exemplo, o diferencial de rendimento. Outro fator de relevância que está presente dentro das organizações é a relação estabelecida entre a escolaridade e a

função exercida, indicando que o contingente feminino apresenta um melhor nível de escolaridade.

Essas mulheres bem sucedidas constituem exceção, fogem à regra, na medida em que representam um grupo que se destaca no mundo do trabalho, possui uma independência financeira e um alto nível de escolaridade. Elas se destacam da população de trabalhadoras porque são bem remuneradas, qualificadas e conciliam a carreira com o casamento e a maternidade. Esmeralda sintetiza sua condição:

Eu me considero uma mulher bem sucedida. Uma pessoa bem sucedida não é aquela que tem muito dinheiro, uma pessoa bem sucedida é aquela que consegue equilibrar bem a sua vida, sua profissão com a família.

Não somente a mulher, mas a família vem sofrendo transformações decorrentes de um amplo processo que teve seu início nas bases do movimento feminista, que tem como principais características a individualização de seus membros, a diminuição da taxa de fecundidade, o aumento do índice de divórcios e, principalmente, a mudança na natureza das relações entre os indivíduos na família. Mulheres como as entrevistadas ao longo dessa pesquisa, ganham autoridade em uma sociedade que agora não apenas as considera donas de casa, mas também donas da casa.

## 6 CONCLUSÃO

Ao longo deste estudo, tentei identificar os arranjos que possibilitaram às mulheres que foram alvo da pesquisa ocuparem cargos de prestígio em organizações de diferentes áreas. Na medida em que se destacam num mercado de trabalho que impõe diferenças entre os sexos, numa sociedade que até o momento atribui qualidades de gênero a espaços, funções e papéis profissionais.

Para tanto, foram considerados aspectos fundamentais como a discussão sobre a condição das mulheres, travada pelo movimento feminista com o objetivo de romper com a dominação masculina. Esse movimento social, sem dúvida, permitiu que as desigualdades atribuídas ao fator biológico fossem criticadas e, a partir do emprego do termo gênero, o caráter social das distinções impostas a homens e mulheres fossem enfatizados.

A busca pela interpretação da realidade mediada por práticas sociais e culturais foi constante nas etapas da pesquisa. Creio ter sido possível mostrar brevemente como se deu o processo de construção das diferenças entre os sexos, as transformações ocorridas ao longo do tempo e a atual configuração do mercado de trabalho numa perspectiva de gênero. Isso foi evidenciado nos discursos organizacionais frente à presença feminina nesse espaço, nas novas formas de organização e reestruturação produtiva. O aumento do número de mulheres que desenvolvem trabalho remunerado é tendência comprovada pelos dados levantados por pesquisas como as de Marques (2005), Bruschini (2000), Soares (2000) e Kreling (2000). Contudo, os resultados apresentados por esses autores, apontaram para a permanência da significativa assimetria existente entre homens e mulheres no mundo do trabalho. As políticas destinadas à equidade de oportunidades entre os sexos nas organizações mais modernas são consideradas alternativas que contribuem, mesmo que de forma ainda precária, para minimizar procedimentos explícitos de discriminação.

A contínua busca das mulheres por instrução e formação profissional se destacou em relação aos índices de escolaridade masculinos nos estudos analisados. No entanto, essa característica não garante o acesso das mulheres aos postos mais altos das organizações. Além disso, os baixos rendimentos e a

disparidade salarial foram constantemente apontados na participação econômica feminina.

Nesse contexto, as mulheres que conseguem transpor essas dificuldades e ocupar altos cargos se destacam no universo de trabalhadoras, são tidas como exemplos a serem seguidos, pois não constituem regra no espaço público, são exceção. Elas são admiradas socialmente pela capacidade de conciliar diferentes papéis sociais no cotidiano e constroem uma imagem inédita da mulher bem sucedida. A partir dessas constatações surgiu a intenção de estabelecer um olhar sobre essas mulheres contemporâneas, delimitando um grupo que se destaca no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, não abre mão do casamento e da maternidade.

Sem a intenção de construir uma amostra estatística e buscando abranger áreas profissionais distintas, longas entrevistas foram realizadas com seis mulheres bem sucedidas no Rio Grande do Sul. Todas se mostraram dispostas a participar da pesquisa e demonstraram envolvimento, disponibilizando horários nas suas agendas lotadas. Proporcionaram situações nas quais pude ampliar minha percepção das relações estabelecidas no cotidiano e pautadas nas questões de gênero. Particpei de eventos organizados por elas, em que pude observar e entender melhor suas vivências. Algumas se mostraram engajadas em contribuir com a pesquisa, indicando outras mulheres que julgavam ser importantes para enriquecer o estudo ou me apresentando a elas.

O que se observou, no estudo, foi que os arranjos presentes no cotidiano dessas mulheres bem sucedidas se traduzem na constituição de um aparato gerenciado por elas em torno da casa e dos filhos. Essas mulheres representam modelos de profissionais bem sucedidas nas áreas em que atuam, ao mesmo tempo em que a casa e a família permanecem como espaço de sua responsabilidade. Na maioria das situações, as mulheres “terceirizam” suas atribuições, contando, para isso, com outras mulheres da família ou contratando os serviços de babás e empregadas domésticas para substituí-las, quando ausentes da esfera privada. A participação dos maridos se caracteriza pela ajuda, circunscrita aos cuidados com os filhos, diferentemente da divisão dessas tarefas.

Este modelo de mulher moderna é apontado por Mansur (2003) como formado por mulheres que agregam conquistas decorrentes da primeira etapa do

movimento feminista iniciado no fim do século XIX (estudo, trabalho remunerado, participação social e política) com as antigas tarefas e responsabilidades delegadas ao mundo feminino. Ocorre que, depois de décadas, o papel feminino mudou consideravelmente, sem que o papel masculino tenha sido alterado em seus fundamentos. A participação masculina no cotidiano familiar foi seguidamente lembrada pelas entrevistadas na forma de ajuda dispensada nos momentos em que esses não tinham compromissos profissionais e dispunham de tempo para realizar atividades com os filhos, na maioria das vezes programas de lazer. A fala de Ametista parece evidenciar o que se tem afirmado. Ela diz que o marido já é aposentado e dispõe de um horário mais flexível que ela, ajudando na rotina de levar as crianças ao colégio, ao cinema ou de realizar demais atividades fora do horário escolar.

Em outros relatos, como no de Esmeralda, as “obrigações” relativas aos trabalhos domésticos e cuidado com os filhos foram repassadas para uma empregada doméstica. Seu marido, assim como ela, exerce atividade profissional em tempo integral e, apesar de ela atribuir importância à presença dele nos momentos em que ela está ausente, enfatiza a falta de tempo de EM para “ajudar” em casa: “ele está sempre presente, só nos afazeres de casa que ele não é muito chegado não”. A distância e a falta de disponibilidade de sua mãe, que poderia auxiliar nesses cuidados, é lembrada por Esmeralda, que completa: “Sempre tive profissionais contratadas, a responsabilidade foi passada pra elas.”

Percebe-se, então, que essas mulheres que ocupam a esfera do trabalho estando em altos cargos têm a sua disposição formas alternativas que sustentam a esfera doméstica. Cabe à mulher, apesar de estar ocupando a esfera do trabalho, a maior parcela da administração da casa e da família, tanto ou mais que a parcela masculina. A divisão das responsabilidades com os filhos e com as tarefas da casa não é realizada de forma igualitária. Rosemberg (1995) acredita que a novidade contemporânea se traduz na simultaneidade com que as mulheres fazem suas escolhas, de exercer trabalho remunerado, casarem e terem filhos. As mulheres pesquisadas optaram por desenvolver estes diferentes papéis e, conseqüentemente, são reconhecidas socialmente por isso.

Outra questão focalizada no decorrer da pesquisa foi a construção da imagem feminina frente a sua posição pública. Os cuidados com a aparência, a vigilância em

adequar-se aos parâmetros estabelecidos socialmente perfizeram os discursos das entrevistadas. A constante preocupação com a aparência, demonstrada na postura e no cuidado com roupa adequada, maquiagem, cabelo, unhas e corpo em forma estão presentes como mais um dentre os seus compromissos ou como metas a serem alcançadas. As que admitem que não conseguem realizar de forma satisfatória o conjunto desses cuidados, devido à falta de tempo, revelam profunda admiração pelas amigas ou colegas que conseguem. Além disso, as características femininas em ambientes de trabalho considerados masculinos, como na área militar e na área empresarial (ramo de aços especiais), foram destacadas como forma de afirmação dos cargos que ocupam. Com o intuito de legitimar o mérito no trabalho, elas enfatizam suas “habilidades” e criticam aquelas que, ao chegar ao topo, “se transformam em verdadeiros homens”. A fala de Esmeralda demonstra essa idéia presente no discurso do grupo pesquisado. Ela diz:

Basta olhar em volta, eu acho que esse é um terreno no qual a mulher tem que ter muito cuidado pra não entrar, para ela manter a sua posição de liderança, mantendo a sua feminilidade, para ela não se transformar num homem de batom, as mulheres de repente caem nessas armadilhas, só falta vestir terno e gravata. (Esmeralda).

Parece que, as mulheres contemporâneas se utilizam dos estereótipos de gênero para conquistar e manter espaços, contrariando a primeira geração do pensamento feminista. Elas constroem recursos para desestruturar os instrumentos simbólicos tradicionais de dominação masculina. Neste cenário, as diferenças entre os sexos não são negadas, pelo contrário, são acentuadas por meio de todo um arsenal que permite às mulheres se revelarem femininas. Isso é tido como prioridade em contrapartida à falta de cuidados com a saúde, seguidamente justificado por elas pela falta de tempo.

Percebo que o alto nível de escolaridade e a constante busca pela qualificação profissional foram determinantes na trajetória do grupo de mulheres pesquisado, indo ao encontro dos dados vistos no capítulo dois. Na medida em que elas foram assumindo cargos superiores, foram realizando cursos e especializações nas áreas de atuação.

É significativo o fato de que, aquelas que conseguem ocupar os mais altos cargos no mundo do trabalho, são também, as mulheres altamente escolarizadas.

Foi possível perceber ainda, o quanto algumas atividades são tradicionalmente relacionadas às mulheres, como na carreira do magistério, presente no início da maioria das trajetórias das pesquisadas.

Por meio das entrevistas e do tempo de convívio com essas mulheres bem sucedidas, pude verificar que todas compartilham novos pensamentos referentes ao casamento e a maternidade em detrimento das representações tradicionais. Os relacionamentos amorosos não seguem as configurações aceitas nas gerações passadas, mas estabelecem regras que permitem o desenvolvimento das carreiras profissionais. Quando esse princípio é desrespeitado, o fim do casamento é uma alternativa, como no caso de Safira, Granada, Rubi e Topázio, que passaram pelo processo de separação judicial.

Outro olhar sobre elas possibilita constatar que a maternidade não é sinônimo de dedicação exclusiva aos cuidados com os filhos. Esses cuidados são realizados em grande parte por outras pessoas, ou melhor, por outras mulheres (da família ou contratadas).

Hoje, observa-se a coexistência entre novas representações dos papéis de gênero e modelos tradicionais de ser homem e mulher. As mulheres quebraram barreiras nas últimas décadas, ocupando espaços que pertenciam somente ao grupo masculino. Podemos afirmar que os modelos hegemônicos não sobrevivem numa sociedade na qual “não se fazem homens e mulheres como antigamente” (GOLDENBERG).

Este estudo constata que, mulheres bem sucedidas no mercado de trabalho ainda permanecem como exceção num contexto em que as trabalhadoras concentram-se nas ocupações consideradas “femininas” e ocupam os cargos subalternos. Dessa forma, o sucesso profissional por elas alcançado ao longo das suas trajetórias, por meio das relações que estabelecem no espaço público (no mundo do trabalho), não está isolado, ele depende e é sustentado pelos mecanismos e arranjos familiares construídos no espaço privado.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. *Gênero y trabajo em las decisiones empresariales*. **Revista Latina Americana de Estudos do Trabalho**, ano 3, n. 6, 1997.

AGUIAR, Neuma. *Para uma revisão das Ciências Humanas no Brasil desde a perspectiva das mulheres*. In: AGUIAR, Neuma (org.). **Gênero e ciências humanas: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres**. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 1997. p. 09-30.

BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

\_\_\_\_\_. **XY: sobre a identidade masculina**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

BARBIERI, Elisa M. B. **A batalha das herdeiras na empresa familiar**. Porto Alegre: Sagra, 1997.

BARBOSA, Livia. **Igualdade e Meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003.

BARSTED, Leila L. *De igualdade e de diferenças: falando sobre mulheres*. In: RIBEIRO, Ivete; RIBEIRO, Ana (orgs.). **Família em processos contemporâneos: inovações culturais na sociedade brasileira**. São Paulo: Loyola, 1995. p. 151-159.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

\_\_\_\_\_. **Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

\_\_\_\_\_. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BONETTI, Alinne L. *Intrusas bem-vindas: um olhar sobre os cruzamentos entre gênero, relações de poder e sensibilidades na pesquisa etnográfica*. In: GROSSI, Miriam; SCHWABE, Elisete. (orgs.). **Política e cotidiano: estudos antropológicos sobre gênero, família e sexualidade**. Blumenau: Nova Letra, 2006. p. 17-46.

BOTT, Elizabeth. **Família e rede social**. Rio de Janeiro: F. Alves, 1976.

BOURDIEU, Pierre. *Novas reflexões sobre a dominação masculina*. In: LOPES, Marta Júlia Marques; MEYER, Dagmar Estermann; WALDOW, Vera Regina (orgs.). **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 28-40.

BRUSCHINI, Cristina. *Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?(Brasil, 1985/95)*. In: ROCHA, Maria Isabel B. (orgs.). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: Ed. 34, 2000. p. 13-58.

\_\_\_\_\_. *Os programas de pesquisa da Fundação Carlos Chagas e sua contribuição para os estudos de gênero no Brasil*. In: BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra

G (orgs.). **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: FCC: Ed. 34, 2002. p. 17-58.

CASTELLS, M. *Conclusão: a sociedade em rede*. In: CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2003. v. 1.

CHODOROW, Nancy. **Psicanálise da Maternidade – Uma crítica a Freud a partir da mulher**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1990.

COSTA, Claudia L. *O feminismo e o pós-modernismo/pós estruturalismo: (in)determinações da identidade nas (entre)linhas do (con)texto*. In: GROSSI, Miriam P.; PEDRO, Maria J. **Masculino feminino plural: gênero na interdisciplinaridade**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 1998. p. 57-90.

DUMONT, Louis. **O individualismo: uma perspectiva antropológica da ideologia moderna**. Rio de Janeiro: Rocco, 2000.

FILHO, Amílcar T. Uma questão de gênero: onde o feminino e o masculino se cruzam. **Cadernos Pagu**, Campinas: Pagu/Núcleo de Estudos de Gênero; Unicamp, v. 24, 2005.

FONSECA, Claudia. De afinidades a coalizões: uma reflexão sobre a “transpolinização” entre gênero e parentesco em décadas recentes da antropologia. **Revista de Antropologia Ilha**. Florianópolis: UFSC, 2003. v. 5.

GIDDENS, Antony. **Sociologia**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GOLDENBERG, Miriam. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

\_\_\_\_\_. A crise do masculino. **Lugar Primeiro**. Rio de Janeiro: Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia; UFRJ, n. 1, s/d.

GUIMARÃES, Nadya A. *Laboriosas mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos 90*. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, ano 9, 1/2001.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio Janeiro: DP&A, 2005.

\_\_\_\_\_. Estudos Culturais: Dois paradigmas. In: SOVIK, L. (org.). **Da Diáspora – Identidades e Mediações Culturais**. Belo Horizonte: EdUFMG, 2003.

HEILBORN, Maria L. *Fazendo gênero? A antropologia da mulher no Brasil*. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 93-126.

\_\_\_\_\_. *Corpo, sexualidade e gênero*. In: DORA, Denise D. (org.). **Feminino masculino: igualdade e diferença na justice**. Porto Alegre: Sulina, 1997.

\_\_\_\_\_. *O que faz um casal, casal? Conjugalidade, igualitarismo e identidade sexual em camadas médias urbanas*. In RIBEIRO, Ivete, RIBEIRO, Ana (orgs.). **Família em processos contemporâneos**: inovações culturais na sociedade brasileira. São Paulo: Loyola, 1995. p. 91-106.

HÉRITIER, Françoise. **Masculino feminino**: o pensamento da diferença. Lisboa: Éditions Odile Jacob, 1996.

HIRATA, Helena. *Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma nova divisão sexual?* In: BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra G. (orgs.). **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: FCC: Ed. 34, 2002. p. 339-355.

KRELING, Norma H. *Trabalho feminino: persistem as desvantagens apesar da maior escolaridade*. **Revista Mulher e Trabalho**, Porto Alegre: PED-RMPA, ano 9, ed. especial, 2000.

LOURO, Guacira Lopes. *Nas redes do conceito de gênero*. In: LOPES, Marta Júlia Marques; MEYER, Dagmar Estermann; WALDOW, Vera Regina (orgs.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 7-17.

\_\_\_\_\_. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1997.

MACHADO, Lia Z. *Feminismo, academia e interdisciplinaridade*. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 24-38.

MALDONADO, Maria T. **Maternidade e paternidade**. Petrópolis: Vozes, 1989.

MALHEIROS, Emanuelle. *Estudando gênero em uma empresa de engenheiros: percepções dos executivos de uma multinacional do estado do Rio de Janeiro*. In: GROS, Denise *et al* (orgs.). **Empresas e grupos empresariais**: atores sociais em transformação. Juiz de Fora: Ed. UFJF, 2005.

MANSUR, Luci B. **Sem filhos: a mulher singular no plural**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

MARQUES, Elisabeth K. *Mulheres ocupadas em cargos de direção: mudanças e permanências no mercado de trabalho da RMPA*. **Revista Mulher e Trabalho**, Porto Alegre: PED-RMPA, v. 5, 2005.

\_\_\_\_\_. *Mulheres mais escolarizadas num mercado de trabalho que ainda reproduz o modelo da família tradicional*. **Revista Mulher e Trabalho**, Porto Alegre: PED-RMPA, v. 4, 2004.

MARRE, Jacques Leon. História de vida e método biográfico. **Cadernos de Sociologia**, Porto Alegre, v. 3, n. 3, p. 89-141, 1991.

MONTAGNER, Paula. *Dinâmica e perfil do mercado de trabalho: onde estão as mulheres?* In: ROCHA, Maria Isabel B. (orgs.). **Trabalho e gênero**: mudanças,

permanências e desafios. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMPI e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: Ed. 34, 2000. p. 161-170.

MUNIZ, Catia R; RODRIGUES, Lea C. *Mecanismos de exclusão em duas empresas em processo de reestruturação*. **Civitas: Universo Empresarial**. Porto Alegre: EDIPUC, v. 3, n. 2, p. 375-394, 2003.

OLIVEIRA, Eleonora M. de. **Trabalho, saúde e gênero na era da globalização**. Goiânia: AB, 1997.

OLIVEIRA, Zuleica L. C. *Trabalho de escritório em uma empresa multinacional: igualdade x diferença*. In: KIRSCHNER, Ana M.; GOMES, Eduardo R. (orgs.). **Empresa, empresários e sociedade**. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1999. p. 329-347.

PISCITELLI, Adriana. *Ambivalência sobre os conceitos de sexo e Gênero na produção de algumas teóricas feministas*. In: AGUIAR, Neuma (org.). **Gênero e ciências humanas: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres**. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 1997. p. 49-66.

PUPPIN, Andréa B. *O gênero num contexto organizacional*. In: KIRSCHNER, Ana M; GOMES, Eduardo R. (orgs.). **Empresa, empresários e sociedade**. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1999.

\_\_\_\_\_. **Do lugar das mulheres e das mulheres fora de lugar: um estudo das relações de gênero na empresa**. Niterói: EdUFF, 2001.

QUADROS, Marion T. *Paternidade, trabalho doméstico e envolvimento com os/as filhos/as*. In: CAMPOS, Roberta B. C; HOFFNAGEL, Judith C. **Pensando família, gênero e sexualidade**. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2006.

RAMIRES, Vera R. **O exercício da paternidade hoje**. Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos, 1997. Coleção Gênero.

RAGO, Margareth. *Epistemologia Feminista, gênero e história*. In: GROSSI, Miriam P; PEDRO, Maria J. **Masculino Feminino Plural: Gênero na Interdisciplinaridade**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 1998. p. 21-42.

ROSEMBERG, Fúlvia. *A criação de filhos pequenos: tendências e ambigüidades contemporâneas*. **Família em processos contemporâneos: inovações culturais na sociedade brasileira**. São Paulo: Loyola, 1995. p. 167-190.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Quatro Artes, 1969.

\_\_\_\_\_. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

\_\_\_\_\_. *Rearticulando gênero e classe social*. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 183-215.

SAMARA, Eni M. *Gênero, identidade e opção profissional: as politécnicas na Universidade de São Paulo*. In: MINELLA, Luzinete S; FUNCK, Susana B. **Saberes e fazeres de gênero**: entre o local e o global. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2006.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de história. **Educação e Realidade – Mulher e Educação**. Porto Alegre, 1990.

\_\_\_\_\_. *Rearticulando gênero e classe social*. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 183-215.

SOARES, Vera. *As ações afirmativas para mulheres na política e no mundo do trabalho no Brasil*. In: BENTO, Maria Aparecida S. (org.). **Ação afirmativa e diversidade no trabalho**: desafios e possibilidades. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000. p. 33-49.

SOIHET, Rachel. *História, Mulheres, Gênero: Contribuições para um debate*. In: AGUIAR, Neuma (org.). **Gênero e ciências humanas**: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 95-114.

SUÁREZ, Mireya. *A problematização das diferenças de gênero e a antropologia*. In: AGUIAR, Neuma (org.). **Gênero e ciências humanas**: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 1997. p. 31-48.

TELES, M. A. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1993.

THOMPSON, Paul. **A voz do passado**: história oral. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

TORRES, Anália. *Casamento: tempos, centramento, gerações e gênero*. **Caderno CRH**, Centro de Recursos Humanos/UFBA. Salvador, v. 17, n. 42, p. 405-429, 2004.

TRINDADE, Zeide A. As representações sociais e o cotidiano: a questão da maternidade e da paternidade. **Psicologia**: teoria e pesquisa. Brasília, v. 9, n. 3, p. 535-546, 1993.

VELHO, Gilberto. *Observando o familiar*. In: NUNES, Edson de Oliveira (org.). **A aventura sociológica**: objetividade, paixão, improviso e método na pesquisa social. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

VÍCTORA, Ceres G. et al. **Pesquisa qualitativa em saúde**: uma introdução ao tema. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2000.

XAVIER, Elódia. *Que corpo é esse?* In: CAVALCANTI, Ildney; LIMA, Ana C. A.; SCHNEIDER, Liane (orgs.). **Da mulher às mulheres**: dialogando sobre literatura, gênero e identidades. Maceió: EDUFAL, 2006. p. 223-230.

**ANEXO A - Roteiro para a realização das entrevistas**

## ROTEIRO DA ENTREVISTA

Data: Local:

## 1. Identificação:

Nome:

Idade:

Escolaridade/Formação:

Profissão:

Cargo:

Estado Civil:

2. Gostaria que você falasse sobre sua trajetória profissional  
Faculdade

Estágios

Entrada no Mercado

Trabalho (carga horária, renda, importância na sua vida)

Dificuldades/Facilidades encontradas na trajetória profissional

## 3. Família

Marido (profissão, cargo, papel dentro da família)

Filhos (quantos, idade, escolaridade, ocupação, tempo que passa com eles)

Familiares (proximidade, participação, importância no cotidiano)

Renda familiar

## 4. Espaço privado (casa)

Trabalho doméstico

Cuidado com os filhos

Empregada doméstica

Familiares que auxiliam no cotidiano (na casa ou no trabalho)

## 5. Mulher

Cuidar de si

Imagem feminina

Independência (tanto financeira como pessoal)

**ANEXO B - Reportagem da Revista Veja (Edição 1919, 24 de agosto de 2005)**

Além da apresentação do übersexual (do alemão *über*, "acima", "além de"), o livro de pouco mais do que 200 páginas, que ainda não tem data de lançamento no Brasil, lista outros rótulos menos cotados criados para caracterizar os tipos de homem dos novos tempos. São eles:

- novo machão: tem todas as características típicas do machão, mas não vê problemas em chorar na frente dos outros;
- metrogay: gay que tem traços masculinos;
- metro-hétero: heterossexual com atitudes gays;
- snag (neologismo formado a partir das iniciais de *sensitive new-age guy*): tem sensibilidade apurada e entende perfeitamente as mulheres;
- homem verdadeiro: aquele que reúne o melhor do homem atual, é participativo em casa, mas só faz o que quer e quando quer;
- emo (de emotivo) boy: extremamente sensível e vulnerável;
- new bloke: liberalíssimo, acha que homens e mulheres são absolutamente iguais.

Por enquanto, nenhum deles é tão conhecido quanto o metrossexual. O termo, que passou despercebido em artigo no jornal inglês *The Independent* há onze anos, foi retomado depois pelo jornal *The New York Times* e, de tão popular desde então, ganhou até nome e sobrenome: David Beckham. Bonito, casado e cobiçado, o jogador do Real Madrid é o metrossexual por excelência: não tem vergonha nenhuma de exibir o seu lado feminino (a ponto de pintar as unhas e tirar a sobrancelha, exageros a que poucos colegas se dão), sem que nada disso comprometa sua masculinidade. O übersexual é diferente – vaidoso, sim, mas nada que chegue perto de Beckham (há quem diga que ele disputa jóias, cremes e esmaltes com a mulher, a ex-spice girl Victoria Adams). Também não é do tipo que faz qualquer negócio pela aparência, como mudar frequentemente a cor e o corte do cabelo e submeter-se a depilação. Tem estilo, é atraente, bem informado e não é consumidor voraz – faz as próprias compras, mas só quando forem necessárias. Resumindo: um homem com H maiúsculo.

**ANEXO C - Pesquisa: Bruschini (2000)**

## Mulheres por setor de atividade/ 1995

1. Agrícola (22,5%)
  2. Indústria (9,3%)
  3. Comércio de mercadorias (12,8%)
  4. Prestação de serviços (29,8%)
  5. Serviços auxiliares da atividade econômica (2,9%)
  6. Transporte e comunicação (0,8%)
  7. Social (16,3%)
  8. Administração pública (3,9%)
  9. Outros (1,7%)
- TOTAL (milhões) – 27,8

## **ANEXO D - Pesquisa: IBGE/2005 (Divulgação 2006)**

### Famílias chefiadas por mulheres:

1. Nos últimos dez anos, a chefia feminina na família aumentou cerca de 35%, de 22,9%, em 1995, para 30,6% em 2005. O crescimento foi maior em Santa Catarina (64,1%) e Mato Grosso (58,8%).

2. Em relação a 1995, cresceu também a proporção de famílias chefiadas por mulheres que tinham cônjuge. No ano passado, do total das famílias com parentesco, em 28,3% a chefia era feminina. Em 18,5% desse universo, as mulheres eram chefes, apesar da presença do cônjuge. Em 1995, essa proporção era de 3,5%. O indicador aponta não somente para mudanças culturais e de papéis no âmbito da família, como reflete a ideia de chefia "compartilhada", isto é, uma maior responsabilidade do casal com a família.

3. A proporção de mulheres na chefia das famílias com parentesco nas áreas metropolitanas era maior do que a média nacional (28,3%), variando de 31,0% na Grande Porto Alegre a 42,0% na Grande Salvador. Nas regiões metropolitanas, onde o acesso à informação e ao mercado de trabalho é mais fácil, as mulheres têm mais condições de assumir a chefia familiar.

4. A chefia feminina, porém, ainda é fortemente representada nas famílias onde não há cônjuge, principalmente no tipo de arranjo familiar onde todos os filhos têm 14 anos ou mais de idade. Neste caso, é possível encontrar mães solteiras ou separadas com filhos já criados ou até mesmo viúvas, cujos filhos permanecem em casa por opção ou necessidade. De 1995 a 2005, a percentagem de famílias chefiadas por mulheres com filhos e sem cônjuge passou de 17,4% para 20,1% no Nordeste, e no Sudeste, de 15,9% para 18,3%.

### Trabalho doméstico:

1. Mesmo com a maior participação das mulheres no mercado de trabalho e as mudanças nos padrões familiares brasileiros, a responsabilidade no cuidado dos afazeres domésticos ainda era predominantemente feminina em 2005. Entre as mulheres ocupadas 92% declararam cuidar de afazeres domésticos. De 1995 a 2005, foi observado um tímido aumento da participação dos homens no cuidado de afazeres domésticos (cerca de 2 pontos percentuais na população de 10 anos ou mais de idade) e uma variação um pouco menor entre a população ocupada (0,8 p.p.). A análise desses indicadores mostra que ainda está longe uma divisão igualitária de tarefas entre homens e mulheres no ambiente doméstico: em média as mulheres gastavam 25,2 horas semanais nessas atividades contra 9,8 horas dos homens.

### Escolaridade e ocupações:

1. A população com 12 anos ou mais de estudo praticamente dobrou entre 1995 e 2005, e a frequência ao ensino superior quase triplicou. Esse aumento ocorreu particularmente na população feminina, que atualmente é maioria nas universidades, bem como representa 56,1% da população com 12 anos ou mais de estudo.

2. Enquanto a população ocupada masculina com 12 anos ou mais de estudo estava distribuída na indústria (15,8%), no comércio e reparação (15,6%), em educação, saúde e serviços sociais (16,8%) e em outras atividades (22,3%), no caso das mulheres com esse nível de escolaridade, 44,9% estão no grupamento de educação, saúde e serviços sociais. Em resumo, as mulheres estão predominantemente no setor de serviços, em áreas que poderiam ser consideradas extensões das atribuições familiares e domésticas.

3. É importante destacar que, entre 2004 e 2005, houve um ligeiro aumento de 0,4 ponto percentual na proporção de mulheres na categoria de dirigentes em geral. Os