

Essencialismo de gênero e identidade sexual: o caso das mulheres executivas

Rafaela Cyrino

Resumo: Este artigo discute, a partir da experiência das mulheres executivas, um duplo aspecto presente no essencialismo de gênero: ao mesmo tempo em que contribui para a manutenção da “segregação sexual”, tanto no mercado de trabalho quanto no espaço doméstico, participa do processo de constituição das identidades sexuais, contribuindo para que homens e mulheres sejam reconhecidos como tal.

Palavras-chave: Essencialismo de Gênero. Segregação Sexual. Identidade Sexual. Mulheres Executivas.

Abstract: This article discusses, from the experience of women managers, a dual aspect of gender essentialism: while it contributes to the maintenance of “gender segregation” in both the job market and the domestic space, it participates also in the process of constitution of sexual identities, contributing to both men and women are recognized as such.

Keywords: Essentialism of Gender. Sexual Segregation. Sexual Identity. Women Business.

Docente vinculada à Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Doutora em Sociologia pela Universidade Federal de Minas Gerais e Mestre em Psicologia das Organizações pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: rafaelacyrino@hotmail.com.

Introdução

Este artigo se propõe, a partir de uma perspectiva de gênero, a analisar de que maneira crenças essencialistas encontram-se presentes na organização do mercado de trabalho, na organização do espaço doméstico e na constituição das identidades sexuais, contribuindo para a criação de espaços de “não convivência” entre os sexos. Tais crenças essencialistas supõem que homens e mulheres possuem habilidades, competências e comportamentos diferenciados e estáveis, gerando, por sua vez, uma categorização sexual de atributos como a personalidade, os processos cognitivos, o julgamento moral, entre outros.

O pressuposto teórico que conduziu a realização deste artigo baseia-se na idéia de que os fenômenos de segregação sexual no mercado de trabalho, a delimitação de espaços a nível doméstico e a constituição das identidades sexuais devem ser analisados de maneira conjunta, pois dizem respeito a um mesmo processo que visa manter os sexos em posição assimétrica e bipolar. Neste sentido, o artigo considera que a criação de espaços sexuados acontece de maneira similar no mercado de trabalho, no espaço doméstico e no nível psíquico, em um processo onde o público, o privado e o subjetivo fazem “sistema”.

Buscando articular uma análise que integre várias dimensões da vida social, considera-se que, da mesma forma que no mercado de trabalho existem setores abertos aos dois sexos, sem a marca do sexo, no espaço doméstico existem tarefas domésticas negociáveis. Estas tarefas negociáveis representam a margem de manobra em direção a relações de gênero mais igualitárias, mas podem representar também, do ponto de vista social, o limite a ser respeitado e que não deve ser ultrapassado pelos indivíduos, sob pena do risco de “feminilização” ou de “masculinização”.

Do ponto de vista doméstico, François De Singly abordou este risco de “feminilização” ou de “masculinização”. O autor afirma que muitas mulheres assimilam certas tarefas domésticas como “provas” de sua identidade sexual, assim como muitos homens se recusam a assumi-las para evitar o risco de certa “feminilização” de sua identidade. O autor exemplifica: “fazer um bolo pode ser, para uma mulher, uma

maneira de se sentir uma boa mãe¹. No caso de um homem, “fazer um bolo” pode ser sentido como constrangedor, porque pode colocar em risco aspectos de sua “identidade” sexual.

Adotando uma perspectiva histórica no que se refere à constituição das identidades sexuais, Katherine Blunden² sublinha que a masculinidade e a feminilidade encontram-se presentes de maneira mais e mais binária, a partir do século XIX. De acordo com a autora, no processo de constituição das identidades sexuais, a sociedade liberal burguesa contribuiu de maneira significativa para a difusão de um modelo familiar baseado sobre uma estrita repartição de papéis entre os homens e as mulheres, ancorado na figura da “dona de casa”. De fato, a valorização do “amor maternal” conhece um crescimento vertiginoso ao longo do século XIX. Em nome do interesse das crianças e da felicidade conjugal, as mães foram convidadas a se dedicar exclusivamente ao seu domicílio e à educação de seus filhos.

Mesmo que a presença crescente da mulher no mercado de trabalho coloque em questão o modelo de “dona de casa”, a ideologia que veiculou a missão essencialmente maternal das mulheres permanece ainda forte na sociedade. Numerosos trabalhos salientam a importância social atribuída à mulher na preservação dos laços familiares³. Ou seja, o conceito de “cuidado”, associado às mulheres, ainda exerce um papel importante na construção da identidade feminina.

Cumpramos ressaltar que a associação da noção de “cuidado” às mulheres revela crenças essencialistas discutidas anteriormente, as quais concebem as mulheres como mais competentes do que os homens na relação com pessoas. Esta noção de “cuidado”, portanto, ao mesmo tempo em que participa do processo de construção da identidade sexual das mulheres, contribui para manter homens e mulheres em posições assimétricas, tanto no mercado de trabalho quanto no espaço doméstico.

Se no espaço doméstico a associação da noção de cuidado às mulheres contribui para que estas assumam a reponsabilidade principal pela educação dos filhos, no mercado de trabalho esta associação contribui, de alguma forma, para a manutenção de

¹ DE SINGLY, François. *L'injustice ménagère*. Armand Colin: Paris, 2007, p. 26.

² BLUNDEN, Katherine. *Le travail et La vertu: femmes au foyer – une mystification de la Révolution Industrielle*. Paris: Payot, 1982.

³ BIDART, Claire. *L'amitié, un lien social*. Paris: La Découverte, 1997.

⁴ DE SINGLY, François. *L'injustice ménagère*. Armand Colin: Paris, 2007.

fenômeno de segregação sexual, com as mulheres ocupando determinados “guetos profissionais”, tais como o setor de enfermagem e de serviços sociais, setores em que as mulheres supostamente poderiam exercer suas qualidades “tipicamente” femininas.

Abordando justamente este aspecto dual do gênero, De Singly⁴ afirma que este possui um duplo sentido: o gênero resulta da dominação masculina e, ao mesmo tempo, representa a exigência, para cada indivíduo, de ter uma identidade sexuada como elemento eventual de identidade pessoal. Segundo o autor, este duplo aspecto torna difícil para os indivíduos se emanciparem dos constrangimentos que derivam da dominação, justamente porque a questão da identidade sexual, ao mesmo tempo em que pode participar do processo de justificação de uma situação desigual, contribui para o processo de reconhecimento social do indivíduo.

Neste processo complexo, em que elementos de categorização sexual se entremeiam com a busca de reconhecimento social, destaca-se a experiência particular das mulheres executivas, cuja imagem na sociedade indica que estas se situam em uma espécie de “fronteira simbólica”. Estas representam, ao mesmo tempo, um certo tipo de “vanguarda social”, pois são pioneiras, ocupam “lugares” no mercado de trabalho antes ocupados quase que exclusivamente por homens. Entretanto, justamente por ocuparem estes “lugares” ainda associados aos homens, são expostas a várias interrogações de ordem moral, as quais parecem influenciar, conforme será discutido, a maneira como estas concebem o trabalho doméstico em suas vidas.

Buscando-se discutir aspectos ligados à identidade sexual e às crenças essencialistas, a partir da experiência das mulheres executivas, várias questões se colocam: De que maneira ocorre a divisão do trabalho doméstico no domicílio das mulheres executivas? Até que ponto crenças essencialistas influenciam a maneira como estas concebem e justificam a divisão do trabalho domésticos em seus domicílios? Que aspectos identitários podem ser observados? De que maneira a posição que estas ocupam no mercado de trabalho interfere na maneira como o espaço doméstico é configurado?

Segregação sexual no mercado de trabalho e o essencialismo de gênero

Vários autores discutem e analisam a questão das particularidades da inserção do trabalho feminino na estrutura ocupacional e no mercado de trabalho. Na análise sobre o trabalho feminino, os fenômenos da segregação horizontal e vertical são frequentemente invocados. Enquanto a “segregação horizontal” refere-se à “segregação ocupacional e setorial do emprego feminino em alguns setores econômicos (no setor terciário, por exemplo) e em determinados grupos de ocupações (especialmente atividades de cunho social, na área de saúde e na área de educação)”⁵, a “segregação vertical” refere-se às chances reduzidas que a mulher tem de ascender na hierarquia organizacional, assumindo maiores responsabilidades e auferindo maiores ganhos. Os fenômenos de segregação horizontal e vertical indicam que a ocupação de cargos e funções no mercado de trabalho por homens e mulheres não é homogênea, já que estes ocupam, de maneira geral, cargos e funções de diferentes níveis e em diferentes setores da economia.

De acordo com Maria Charles & David Grusky⁶ (2004), o essencialismo de gênero encontra-se na origem dos fenômenos de segregação sexual, pois participa do processo de categorização sexual, apresentando homens e mulheres de maneira assimétrica e bipolar. O essencialismo de gênero apresenta, por exemplo, os homens como mais competentes na interação com “coisas” e as mulheres como mais competentes do que os homens na interação com pessoas, como se o comportamento dos indivíduos segundo o sexo revelasse características ligadas à “natureza”, expressas em diferenças de personalidade, de comportamento, de preferências profissionais, etc.

A segregação de gênero, por funcionar de maneira a definir previamente espaços sexuais aos indivíduos no mercado de trabalho, pode se constituir em uma verdadeira barreira face a uma maior convivência entre os sexos, porque atua no sentido de criar lugares de “não convivência”. Ou seja, a segregação sexual indica que o fato de ser homem ou ser mulher influencia que tipo de cargo o indivíduo vai ocupar e em que setor vai trabalhar.

⁵ POSTHUMA, Anne Caroline ; LOMBARDI, Maria Rosa. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina, São Paulo: *São Paulo em Perspectiva*: v:11, n°15, jan-mar, 1997, p. 130.

⁶ CHARLES, MARIA & GRUSKY, David. *Occupational Gueetos: The Worldwide Segregation of women and men*. Stanford: Stanford University Press, 2004.

⁷ LAUFER, Jaqueline. *Femmes et carrières: la question du plafond de verre*, revue française de gestion, n° 151,

p. 117-127, 2004.

⁸ O Grupo CATHO é uma empresa de consultoria especializada em recrutamento, seleção e recolocação de executivos. A empresa foi criada em 1977 e é líder de mercado em seu segmento na América Latina. Para acompanhar o desenvolvimento do mercado de trabalho brasileiro, a empresa realiza anualmente, desde 1988, uma pesquisa sobre a contratação, a demissão e a carreira dos executivos brasileiros. A pesquisa referente ao ano de 2009 foi realizada com 16.207 participantes dos mais diferentes níveis hierárquicos, todos com mais de 18 anos e que trabalham em empresas privadas.

⁹ FELLS, Anna. *Necessary dreams: ambition in women's changing lives*. New York: Pantheon Books, 2004.

De acordo com Jaqueline Laufer⁷, de uma maneira geral, as mulheres são cada vez mais raras à medida que se sobe na hierarquia organizacional e elas restam minoritárias nos altos escalões organizacionais, atingindo uma média de apenas 7% nos níveis mais estratégicos de decisão das grandes empresas. No Brasil, uma pesquisa realizada pelo Grupo CATHO⁸ entre os meses de março e abril de 2009, com 4.375 executivos de nível estratégico, revelou que a participação das mulheres em cargos de direção é diferenciada considerando-se os diferentes níveis de decisão (presidência, diretoria e gerência).

Em empresas com mais de 1.500 funcionários, a pesquisa encontrou apenas 12,6% de mulheres ocupando o cargo de “presidente” de empresa. No nível imediatamente abaixo a participação da mulher em cargos de direção sobe para 18,2% e, dentro da mesma lógica, ao se descer mais um nível hierárquico em termos de nível de direção, a presença das mulheres aumenta para 25,0%.

Embora as pesquisas indiquem que a participação de mulheres em cargos de direção aumenta ano após ano, é interessante sublinhar que esta participação crescente não significa necessariamente uma menor influência de crenças essencialistas a respeito do comportamento de homens e mulheres. Do ponto de vista social, Anna Fells⁹ afirma, a partir de pesquisas no ambiente organizacional, que uma mulher em posição de poder provoca uma grande dissonância e um incômodo no meio ambiente circundante. A autora afirma que o fato de a identidade feminina ter sido fortemente associada ao “serviço” e ao “cuidado” representa um verdadeiro constrangimento para as mulheres executivas. Elas devem assim “dar” e não “comandar” para serem reconhecidas como femininas.

No que se refere à teoria organizacional, observa-se que, na análise da carreira das mulheres executivas, permanece forte entre os autores uma abordagem de gênero com traços essencialistas. Em muitas análises, homens e mulheres são descritos de maneira atemporal, ao mesmo tempo em que termos como “masculino” e “feminino” são apresentados de maneira descontextualizada, adquirindo ares de universalidade.

Betânia Tanure¹⁰, em artigo apresentado em um congresso de administração, afirma que, como reflexo dos preconceitos, a mulher executiva tem que lidar com uma contradição: para ser respeitada, tem que pensar, agir e trabalhar “como homem”, mas, para ser amada, tem que ser feminina, delicada, atenciosa. A autora, neste caso, não explica, de maneira clara, o que significa pensar, agir e trabalhar “como homem”. O que significa trabalhar “como homem”? Significa ser agressivo, autoritário, competitivo? Além disto, a autora se refere a que “homem”?

Considerando-se tratar-se do estereótipo masculino, cumpre aqui ressaltar que “masculinidade” e “feminilidade” não são representações universais e imutáveis e não podem ser generalizadas. A construção social do masculino e do feminino não é homogênea na sociedade e esta construção é atravessada por variáveis como a classe social, os valores do grupo social de origem, o tipo de socialização, etc. Estas variáveis devem ser integradas à análise sob pena de se incorrer em um essencialismo de gênero que considera “homens” e “mulheres” como categorias homogêneas.

Alguns autores, na defesa explícita da “ideologia da natureza”, são mais diretos e categóricos. Bertrand Duchéneaut & Muriel Ornans, economistas que se especializaram no estudo do comportamento de “mulheres empreendedoras”, chegam a afirmar: “as mulheres empreendedoras não são dirigentes como os outros, não só porque elas são ainda menos numerosas, mas também porque seus comportamentos são diferentes”. E os autores continuam: “É preciso se render à evidência: os homens possuem uma ‘estruturação psicológica’ à dominância masculina e ‘as mulheres’ à dominância feminina. Querer ignorar estas diferenças seria totalmente indesejável e irrealista¹¹.”

O que é surpreendente é que esta afirmação, pronunciada pelos autores de maneira categórica, não é seguida de nenhuma explicação. O que significa exatamente ter uma “estruturação” psicológica à dominância masculina ou feminina? Do ponto de vista acadêmico, para se fazer uma afirmação como esta seria necessário o mínimo de argumentação. Talvez os autores considerem que esta “estruturação psicológica” seja auto-explicativa e tão evidente, que não mereça ser detalhada.

¹⁰ TANURE, Betânia; NETO, Antônio Carvalho; ANDRADE, Juliana. *A super executiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos*. 30º Encontro da ANPAD, Salvador, 2006.

¹¹ DUCHÉNEAUT, Bertrand; ORHAN, Muriel. *Les femmes entrepreneurs en France: percée des femmes dans un monde construit au masculin*. Paris: Seli Arslan, 2000, p. 11 e 12.

¹² LAUFER, Jaqueline. *La féminité neutralisée?* Paris: Flammarion, 1982.

Buscando resgatar a especificidade “feminina”, Jaqueline Laufer¹² desenvolve a ideia de que a “feminilidade” das mulheres executivas que trabalham nos setores industriais tradicionais é “neutralizada”, porque estas devem assumir os valores “masculinos”. A autora afirma que a manutenção da identidade feminina não é automaticamente compatível com a identidade de uma executiva e que as mulheres em altos postos de direção devem ser agressivas, sacrificar sua vida pessoal e familiar, exercer o poder de controle, ou seja, devem agir “como homens”.

Como proposta, a autora sugere que a tomada de consciência das mulheres passa pela capacidade destas valorizarem suas diferenças, ao invés de as suprimir. A grande questão é: A que “diferenças” Jaqueline Laufer se refere? Esta proposição de “manter suas diferenças” é por demais incerta e, a meu ver, perigosa, porque pode contribuir para colocar dentro de um “mesmo saco” as diferenças culturais, biológicas, discursivas, psicológicas, impossíveis de serem desmembradas.

Teorizando ainda sobre a hierarquia nas empresas, Jaqueline Laufer afirma que esta é baseada em um modelo masculino caracterizado pela identificação com a empresa, pela vontade de fazer carreira à custa de outros aspectos da existência e pela exclusão de preocupações ligadas à vida privada. Levando em conta este modelo de carreira “ao masculino”, a autora observou em suas pesquisas com mulheres executivas que estas se recusam, de certa forma, a uma identificação com este modelo dominante de carreira.

O problema, a meu ver, com este tipo de inferência consiste na falta de questionamento da natureza construída deste modelo de carreira. Ao chamar este modelo de carreira de masculino, cria-se uma normatização “perversa” que só contribui para reforçar argumentos essencializantes. Além disto, negam-se as diferenças individuais, de maneira que as mulheres que se identificam com este modelo sejam consideradas menos femininas e os homens que não se conformam a este modelo sejam considerados menos masculinos.

Considera-se que o grande problema é associar a este modelo de carreira ascendente o adjetivo “masculino”. Mesmo que os homens tenham assumido

historicamente estes cargos de natureza estratégica nas organizações, isto não significa que o modelo em que a carreira é o “centro” da vida seja um modelo “masculino”. Teóricos como Claus Offe¹³ e Roger Sue¹⁴ têm chamado a atenção para a perda da centralidade do valor “trabalho” na nossa sociedade. Dizer, portanto, que este modelo de carreira hoje é masculino significa, a meu ver, desconsiderar a dinamicidade das relações sociais, entre elas as de gênero, e reforçar a produção social do gênero como dualidade.

Embora crenças essencialistas possam ser encontradas em abordagens teóricas que buscam explicar a ascensão das mulheres a cargos de direção nas empresas, constata-se que, quando se trata de abordar o fenômeno da segregação sexual horizontal, os autores, de modo geral, constatam de que maneira crenças em “habilidades femininas” contribuem para manter mulheres segregadas em setores menos estratégicos e menos valorizados socialmente.

Cristina Bruschini¹⁵, em uma pesquisa realizada no ano de 2000, verificou que, dos 42.276 cargos de diretoria computados pela RAIS/2000, 23,6% eram ocupados por mulheres. Entretanto, ao analisar as empresas segundo o ramo de atividade, a autora constatou que as mulheres ocupam cargos de diretoria predominantemente em empresas de serviços comunitários e sociais, ou seja, em áreas associadas tradicionalmente às mulheres. Nos demais setores de atividade, a presença feminina em cargos de diretoria geralmente oscila de 11,5% a 17%.

O levantamento realizado pela autora indicou também que as mulheres têm maior probabilidade de atingir posições mais elevadas na carreira dentro da administração pública, em comparação ao setor privado. Os dados da RAIS/2000 revelaram que, enquanto no setor privado 21% dos cargos de diretoria são ocupados por mulheres, o mesmo ocorre em 44,8% dos cargos de mesmo nível no setor público, sendo que, nestes, a maioria dos cargos de direção pertence aos ministérios considerados de missão social (Cultura, Educação, Saúde, Previdência e Assistência Social).

Em “Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero”, Magda Neves¹⁶ analisa o fenômeno da segregação sexual à luz do processo de reestruturação produtiva¹⁷ e afirma que, apesar das inovações

¹³ OFFE, Claus. *Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Tradução de Gustavo F. Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

¹⁴ SUE, Roger. *Temps et ordre social: sociologie des temps sociaux*. Paris: Presses Universitaires de France, 1994.

¹⁵ BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In:

ROCHA, M. (Org.). *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas: CEDEPLAR, p. 13-58, 2000.

¹⁶ NEVES, Magda de Almeida. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In; ROCHA, Maria Isabel Baltazar (Org.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: 34, p. 171-185, 2000.

¹⁷ O termo “Reestruturação produtiva” é discutido conceitualmente a partir dos anos 70, em referência à crise do capitalismo mundial e à substituição do modelo fordista, baseado em uma forte divisão do trabalho e na produção em massa de bens padronizados, para uma nova economia de mercado que visava recuperar o padrão de acumulação anterior à crise. Embora alguns autores tenham associado o fenômeno da reestruturação produtiva a uma maior qualificação da mão-de-obra, a um menor controle do capital sobre o trabalho e a

uma maior autonomia do trabalhador sobre o processo de produção, autores como Ricardo Antunes e Magda Neves problematizam esta visão notadamente “positiva” deste processo. Ricardo Antunes (2008), por exemplo, mostra como este processo de reestruturação do capitalismo em escala mundial criou novas modalidades de exploração e de precarização do trabalho.

¹⁸ CHARLES, MARIA & GRUSKY, David. *Occupational Guetos: The Worldwide Segregation of women and men*. Stanford: Stanford University Press,,2004.

¹⁹ LAUFER, Jaqueline. *Femmes et carrières: la question du plafond de verre*, revue française de gestion, n° 151, p. 117-127, 2004.

tecnológicas, a qualificação maior da mão-de-obra ocorreu para um grupo de trabalhadores, geralmente homens. Além disto, a autora afirma que a divisão sexual do trabalho persiste, com a permanência das mulheres em determinados “guetos ocupacionais”, como, por exemplo, o secretariado, a enfermagem, a costura, o magistério do 1º grau, a recepção, etc.

Maria Charles & David Grusky¹⁸ consideram que a segregação vertical e a horizontal são dois fenômenos principalmente institucionais e culturais que refletem dois princípios ideológicos profundamente arraigados: o princípio da superioridade masculina, o qual supõe que os homens sejam mais merecedores de status do que as mulheres e de que por isto devem ter melhores posições de autoridade e dominação no mercado de trabalho e o essencialismo de gênero, o qual contribui para manter homens e mulheres segmentados em setores e áreas de trabalho, pela suposição de que estes possuem habilidades e competências assimétricas.

Analisando o fenômeno de segregação horizontal, Jaqueline Laufer¹⁹ ressalta que os setores industriais são os mais resistentes à presença feminina justamente porque o peso das imagens tradicionais é mais forte nestes setores. Através da realização de diversas pesquisas no ambiente organizacional a autora afirma que “aos olhos dos industriais”, a imagem da mulher não corresponde àquela que se espera de um executivo: disponibilidade total, espírito de síntese, espírito de direção, de iniciativa. Por outro lado, em setores como o de “vestuário”, a maior presença feminina é explicada por tratar-se de funções que evocam qualidades consideradas tipicamente femininas, como o gosto pelo produto, a intuição, a moda.

Jaqueline Laufer explica que a justificativa mais frequente da presença massiva das mulheres em setores como os serviços sociais é a ideia de que as mulheres, e não os homens, possuem as qualidades necessárias ao bom exercício do trabalho, como: a capacidade de escutar, de ajudar, de aconselhar, em oposição ao papel de autoridade típico das organizações industriais, onde o homem é considerado a figura ideal. Crenças essencialistas servem, portanto, para manter altos níveis de segregação horizontal, reforçando-se aspectos ligados à antinomia entre os sexos.

Quando o mercado de trabalho e espaço doméstico fazem “sistema”

Buscando identificar as interfaces existentes entre mercado de trabalho e espaço doméstico, cabe aqui investigar as práticas e as relações que se estabelecem no nível doméstico, resgatando-se aspectos acerca da hierarquização e do essencialismo de gênero presentes também na esfera privada. Se, no mercado de trabalho, o “essencialismo de gênero” apresenta, de maneira dual, as competências de homens e mulheres, na esfera doméstica, observa-se também um forte dualismo que contribui para a persistência de práticas menos igualitárias de divisão do trabalho doméstico.

De acordo com Bernard Zarca²⁰, as tarefas domésticas vistas como tipicamente femininas ou as tarefas vistas como tipicamente masculinas não são intercambiáveis. Ou seja, na esfera doméstica, assim como no mercado de trabalho, existem núcleos “duros”, lugares sexualmente marcados, em que a presença do outro sexo é quase uma exceção. Assim, no caso das tarefas domésticas à dominância “feminina”, apenas 5% dos homens as realizam e mesmo assim em caráter secundário. Nestes domínios sexuados praticamente não existe negociação.

A demarcação de territórios sexuados, contudo, não é neutra, existe uma escala de valores, que posiciona as atividades de um ponto de vista hierárquico. No âmbito doméstico, as tarefas que Bernard Zarca chama de “femininas”, tais como passar roupa e lavar banheiro, são certamente desvalorizadas em relação a tarefas “masculinas” como “manutenção do veículo”. No mercado de trabalho, a ideia de que os homens são mais merecedores de status é confirmado pelo fato de que, apesar das pressões sociais por uma maior igualdade de gênero no mercado de trabalho, persistem as diferenças salariais entre homens e mulheres na execução da mesma função.

No caso do mercado de trabalho, Sabine de Bosscher *et al.*²¹ afirmam que, quando determinados empregos ou profissões são marcados “sexualmente”, as qualidades atribuídas ao sexo em questão passam a ser consideradas como “essenciais” ao sucesso. De acordo com os autores, enquanto os empregos dos homens são considerados os verdadeiros empregos,

²⁰ ZARCA, B. La division du travail domestique: poids du passé et tensions au sein du couple, *Économie et statistique*, n° 228, janvier, p. 51-60, 1990.

²¹ BOSSCHER, Sabine de; DESRUMAUX, Pascale; DURAND- DELVIGNE, Annick. Recrutement et système catégoriel de sexe. In: CORNET, Annie ; LAUFER, Jacqueline; BELGHITI-MAHUT, Sophia. *GRH et genre: les défis de l'égalité hommes-femmes*. Paris: Vuibert, 2008.

²² PASTORE, José. *O sexo das profissões*. Publicado no Jornal da Tarde em 01/12/1999. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em>. Acesso em : 02/11/2010.

²³ O termo mixidade de gênero diz respeito à coexistência dos dois sexos em um mesmo espaço social e foi utilizado primeiramente pelos teóricos da área de educação, os quais discutiram de maneira importante, na década de 70, o a questão das escolas mistas e da convivência entre meninos e meninas no mesmo espaço escolar. Recentemente, economistas e sociólogos, entre outros, começaram a discutir a questão da mixidade de gênero no mercado de trabalho, a qual diz respeito fundamentalmente à questão das mudanças que se processam na divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres.

²⁴ KERGOAT, Danièle; GUICHARD-CLAUDIC, Yvonne; VILBROD, Alain. *L'inversion du genre: quand les*

métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement. PUC Rennes: Rennes, 2008.

²⁵ HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho: um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

os das mulheres são percebidos como empregos nos quais a mulher pode exprimir suas disposições naturais. Dentro desta lógica, as mulheres são candidatas ideais para empregos que exigem paciência, compreensão, calma, enquanto que os homens são ideais para os empregos que exigem força física, agressividade e autoridade.

Embora Bernard Zarca tenha apontado para a existência de um “núcleo duro” das tarefas domésticas, com forte conteúdo sexual e difícil de ser modificado, o autor relaciona uma série de atividades domésticas “negociáveis”, não marcadas sexualmente, realizadas por homens ou por mulheres de maneira alternativa. No mercado de trabalho também existem situações nas quais ocorrem uma menor segregação de gênero. José Pastore²², abordando estas situações, define como “profissões mistas” aquelas em que a mulher ocupa entre 40 a 60% do total de cargos disponíveis. O autor cita como exemplos, a partir de uma pesquisa realizada pelo IBGE em 1999, a profissão médica, ocupada por 43% de mulheres e o cargo de diretor ou chefe do setor público, ocupado por 58% de mulheres.

No estudo do fenômeno da mixidade de gênero²³ no mercado de trabalho, Danièle Kergoat *et al.*²⁴ salientam a dificuldade em se romper com determinados “guetos femininos” ou “masculinos”. Considerando-se a existência de uma relação de continuidade entre mercado de trabalho e espaço doméstico pode-se questionar: até que ponto tais “guetos” podem se abrir à entrada do outro sexo, sem que se coloque em questão as crenças e valores associados a homens e mulheres que são continuamente reforçados na esfera doméstica?

Helena Hirata²⁵ analisa o vínculo indissolúvel entre sistema produtivo e estruturas familiares. De acordo com a autora não existe uma clivagem, mas uma relação de continuidade entre vida reprodutiva e produtiva, pois, na vida familiar, as habilidades, virtudes e competências atribuídas a cada sexo são estimuladas para, em seguida, serem utilizadas no mercado de trabalho, de maneira a preservar os “lugares sexuados, com suas hierarquias e peculiaridades”.

Mulheres executivas como um “paradoxo” ao pensamento

Nesta discussão sobre uma possível relação de continuidade entre as diferentes esferas da vida social, destaca-se a situação particular das mulheres executivas, por considerar-se que estas representam um certo “paradoxo” ao pensamento, pois, ao mesmo tempo em que se inscrevem na categoria sexual das “mulheres”, as executivas são associadas ao universo profissional, à carreira, domínios estes atribuídos socialmente aos homens. Este caráter ambíguo associado à imagem das mulheres executivas revela-se interessante do ponto de vista analítico.

Rafaela Dias²⁶, em uma pesquisa realizada em Belo Horizonte com executivos, evidenciou que uma questão recorrente no discurso das executivas entrevistadas referia-se a certo “preconceito” que sentiam pesar sobre elas por serem frequentemente identificadas como “homens”. De acordo com o discurso das executivas, o senso comum é o de que as mulheres executivas não possuem uma família ou, se possuem, a família não é importante porque só a carreira importa na vida de uma mulher “executiva”.

Este preconceito, segundo Rafaela Dias, vinha da parte de colegas de trabalho, homens e mulheres, e de pessoas exteriores à própria empresa. Muitas demonstraram também uma “suspeita” recorrente da parte dos outros acerca da possibilidade de uma executiva poder constituir verdadeiramente uma família. O senso comum é o de que, se elas são mulheres executivas, ou elas não possuem uma família ou, se possuem, a família não é importante porque só a carreira importa na vida de uma “mulher executiva”.

A identificação da “mulher executiva” à categoria dos “homens” diz respeito claramente a um processo de “rotulação” que ocorre porque o comportamento que se espera de uma mulher não é coerente com o comportamento atribuído à mulher executiva. O que se espera de uma mulher? Que ela se comporte de acordo com os “valores femininos”²⁷, os quais incluem, de acordo com Mike Burke e Pierre Sarda²⁸, a capacidade de ouvir, a delicadeza, a cooperação, a emotividade, a paciência, a sensibilidade, a compaixão.

²⁶ DIAS, Rafaela Cyrino. *Aversão à incerteza e comportamento humano no trabalho: um estudo subjetivo com executivos*. Dissertação de mestrado: Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

²⁷ Mike Burke e Pierre Sarda (2007) desenvolveram o conceito de “valores masculinos” e “femininos”. Segundo os autores, os adjetivos “masculino” e “feminino” referem-se à maneira como as civilizações modernas qualificam os comportamentos, as mentalidades e os julgamentos dos sexos. A divisão social destes papéis definiu, ao longo do tempo, o que a sociedade qualifica como “masculino” ou “feminino”. De maneira geral, nossa sociedade percebe como valores femininos a paciência, a tolerância, a resignação, a submissão, a docilidade, a cooperação. Paralelamente, a sociedade qualifica como valores masculinos a impetuosidade, a agressividade, o ambição, a autoridade, o poder, a violência, etc.

²⁸ BURKE, Mike & SARDA, Pierre. *L'émergence des valeurs féminines dans l'entreprise*. Bruxelles : De Boeck, 2007.

²⁹ BUTLER, Judith. *Défaire le genre*. Paris: Editions Amsterdam, 2006.

³⁰ MOSCOVICI, Serge. *Representações sociais: investigações em psicologia social*. Rio de Janeiro: Petrópolis, 2005.

³¹ DIAS, Rafaela Cyrino. *Aversão à incerteza e comportamento humano no trabalho: um estudo subjetivo com executivos*. Dissertação de mestrado: Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

A grande questão, entretanto, é que esta imagem “feminina” não é coerente com a imagem que os executivos possuem na sociedade. Os executivos são vistos como indivíduos agressivos, racionais, competitivos, ambiciosos, que usam a força e a autoridade para subir na “carreira”, valores estes associados à masculinidade. Esta dissonância entre os “valores femininos” e a imagem do “executivo”, homem de negócios, causa certamente uma “perturbação”.

Conforme afirmou Judith Butler²⁹, a norma social governa a inteligibilidade social no sentido de que ela torna o “campo social” inteligível e normatiza as práticas sociais, definindo quais podem ser reconhecidas ou não. Portanto, estar “fora da norma” coloca um paradoxo ao pensamento. A autora acrescenta que a ação de gênero requer uma performance repetida que é realizada como o objetivo de manter o gênero em sua estrutura binária. Portanto, do ponto de vista da realidade social, uma ação performativa que coloca em questão esta estrutura binária pode gerar consequências punitivas.

Moscovici³⁰ afirma que, quando encontramos uma situação “dissonante”, como é o caso das mulheres executivas, uma das soluções encontradas é justamente “ancorar”, “classificar”, “rotular”. No caso das mulheres executivas, isto significa rotulá-las e classificá-las, do ponto de vista comportamental, na categoria de “homens”. É incontestável que, no caso das mulheres executivas que fizeram parte do estudo acima referido³¹, o fato de serem identificadas à categoria de “homens” era causa de incômodo, de sofrimento, de indignação. O processo de “rotulação desqualificadora” que colocava em suspeita a categoria “sexual” a que pertenciam pode ser uma consequência punitiva acionada pelo fato de representarem, do ponto de vista simbólico, uma “contestação” da imagem assimétrica de homens e mulheres que ainda prevalece na nossa sociedade.

Defende-se aqui o pressuposto segundo o qual este processo de rotulação faz parte do processo mesmo de manutenção das representações tradicionais de gênero. Dito de outra forma, o processo de “rotular” as mulheres executivas identificando-as à categoria dos homens é uma maneira de preservar intacta uma representação tradicional de gênero que associa valo-

res femininos às mulheres e valores masculinos aos homens, sob uma perspectiva excludente e bipolar.

Judith Butler³² argumenta: se as normas governam a inteligibilidade do social, isto significa que o ser humano precisa, de certa forma, se submeter a certas normas, para que possa ser reconhecido socialmente. E é deste embate entre o “desejo de reconhecimento” e a “necessidade de me definir em outros termos” que nasce a capacidade crítica a qual abre a possibilidade de emergência de modos de vida diferentes. Dito de outra forma, considerando-se que somos constituídos pelas normas e dependentes delas, a possibilidade de mudança é pensada através de uma relação crítica e transformadora que podemos estabelecer com as normas que nos constituem.

Mulheres executivas : o doméstico como lugar de reconhecimento

No sentido de contribuir para a discussão acerca dos entrelaçamentos entre espaço doméstico e profissional, mostrarei o resultado de uma pesquisa realizada no ano de 2007, com 47 mulheres que trabalham em grandes empresas da Região Metropolitana de Belo Horizonte. As executivas entrevistadas pertencem aos seguintes níveis hierárquicos: 9% possuem cargos de presidência, 32% possuem cargos de diretoria e 59% possuem cargos de gerência. A grande maioria das executivas (66%) vive com um companheiro e 72% possuem pelo menos um filho.

O estudo realizado se concentrou fundamentalmente em uma Análise de Conteúdo que foi realizada a partir do discurso das mulheres executivas. Entretanto, cumpre ressaltar que também foi realizada uma pesquisa de Usos do Tempo com estas executivas e seus cônjuges. Embora não seja objetivo deste artigo discutir o resultado desta pesquisa de Usos do Tempo, utilizarei alguns dados deste estudo para fundamentar melhor às análises que serão realizadas.

No que se refere à pesquisa de Usos do Tempo, cumpre ressaltar que os “Diários de Usos do Tempo” preenchidos pelas executivas e seus cônjuges evidenciaram uma situação de desigualdade, com as mulheres executivas trabalhando mais na empresa e em casa. As mulheres executivas, em um dia de

³² BUTLER, Judith. *Défaire le genre*. Paris: Editions Amsterdam, 2006.

³³ CYRINO, Rafaela. A construção social da temporalidade e a articulação entre trabalho doméstico e trabalho assalariado: o caso das mulheres executivas. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte: 2010.

semana, gastam 45 minutos com trabalho doméstico enquanto os cônjuges gastam 20 minutos. Além disto, os “Diários” preenchidos mostraram que as mulheres possuem uma carga horária diária de trabalho remunerado superior em uma hora à dos cônjuges.

Visando explorar a dimensão simbólica de tal realidade, procurou-se identificar no discurso das mulheres executivas: quais eram os valores, os comportamentos e as características atribuídos às mulheres e aos homens, até que ponto estas características eram vistas como naturais ou culturais e qual a possível relação entre as características atribuídas aos homens, às mulheres e as habilidades requeridas no espaço doméstico. Com este objetivo, durante a situação de entrevista, foi perguntado às executivas se elas concordavam ou não com a frase “As mulheres executivas se comportam como homens”. Em seguida, solicitou-se que estas justificassem sua resposta. Das 47 mulheres executivas entrevistadas, 87,2% disseram discordar da frase, enquanto 10,6% afirmaram concordar e uma disse que não sabia responder³³. A tabela abaixo permite visualizar melhor este resultado.

Tabela 1 – Opinião sobre a frase “As mulheres executivas se comportam como homens” (n = 47)

| Opinião sobre a frase | (n) | (%) |
|------------------------------|------------|------------|
| Concordo | 5 | 10,64 |
| Discordo | 41 | 87,23 |
| Não sei | 1 | 2,13 |
| Total | 47 | 100,0 |

Fonte: Cyrino, 2010: p.244

Analisando-se o conteúdo das transcrições, constata-se que, das 47 mulheres executivas, 22, o que corresponde a um percentual de 47%, recorrem a características associadas às mulheres como justificativa para sua resposta e 18, o que corresponde a um percentual de 38%, recorrem a características associadas aos homens como justificativa para sua resposta. Nas tabelas a seguir podem-se observar as características associadas à mulher, ao homem e a frequência de aparecimento.

Tabela 2 – Características, valores e comportamentos atribuídos às mulheres (n=22)

| Características, valores e comportamentos | Nº de ocorrências | (%) |
|--|--------------------------|--------------|
| Maleabilidade | 2 | 5,4 |
| Detalhismo | 2 | 5,4 |
| Vaidade | 2 | 5,4 |
| Docilidade e delicadeza | 2 | 5,4 |
| Sensibilidade e intuição | 8 | 21,6 |
| Humanidade, empatia, paciência | 6 | 16,2 |
| Saber articular trabalho e família | 5 | 13,5 |
| Feminilidade | 5 | 13,5 |
| Maternidade, zelo e cuidado | 2 | 5,4 |
| Responsabilidade e compromisso | 3 | 8,2 |
| Total | 37 | 100,0 |

Fonte: Cyrino, 2010: p.245

Tabela 3 – Características, valores e comportamentos atribuídos aos homens (n=18)

| Características, valores e comportamentos | Nº de ocorrências | (%) |
|--|--------------------------|------------|
| Planejamento | 1 | 4,8 |
| Competitividade | 1 | 4,8 |
| Estratégia | 1 | 4,8 |
| Racionalidade | 5 | 24 |
| Objetividade | 2 | 9,5 |
| Agressividade | 2 | 9,5 |
| Autoridade, firmeza, atitude | 3 | 14 |
| Dificuldade em articular carreira e família | 1 | 4,8 |
| Centralidade do trabalho na vida | 1 | 4,8 |
| Ser autocentrado | 2 | 9,5 |
| Jeito largado, pouco zelo | 1 | 4,8 |
| Preocupação com os resultados | 1 | 4,8 |
| Total | 21 | 100 |

Fonte: Cyrino, 2010: p. 245

Uma questão que merece comentário é o forte caráter de oposição entre as características atribuídas aos homens e às mulheres. Observa-se, de uma maneira geral, que as executivas fazem uma oposição entre atributos associados à “vida doméstica” e às mulheres e atributos associados à carreira e aos homens. Enquanto características como planejamento, racionalidade e objetividade são associados aos homens, características como maternidade, sensibilidade e humanidade são associadas às mulheres. A oposição clássica entre o “racional” e o “emocional” também pode ser observada.

³⁴ BOSSCHER, Sabine de; DESRUMAUX, Pascale; DURAND- DELVIGNE, Annick. Recrutement et système catégoriel de sexe. In: CORNET, Annie ; LAUFER, Jaqueline; BELGHITI-MAHUT, Sophia. GRH et genre: les défis de l'égalité hommes-femmes. Paris: Vuibert, 2008.

³⁵ BUTLER, Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

É importante ressaltar que tais atributos que as executivas associam aos homens e às mulheres estão em coerência com os atributos geralmente associados aos homens e às mulheres na sociedade ocidental, de maneira geral. Sabine de Bosscher et al.³⁴ afirmam que duas dimensões disjuntivas atuam na composição do gênero masculino e feminino: uma dimensão instrumental, associada aos homens e identificada pelo controle do ambiente físico e social e pelo controle emocional na relação com os outros e uma dimensão expressiva associada às mulheres e identificada a uma valorização das pessoas e da comunicação. Isto significa que parece prevalecer entre as executivas uma imagem bipolar e estática dos gêneros.

No que se refere à atribuição de valores ligados à racionalidade aos homens, cabe aqui uma observação. A pesquisa de Usos do Tempo, realizada com as mulheres executivas e seus cônjuges, mostrou que o gerenciamento do domicílio é uma responsabilidade atribuída quase que exclusivamente às mulheres e raramente compartilhada com o cônjuge. Ora, a atividade de “gerenciar o domicílio” envolve um alto grau de organização, de planejamento, de controle e as executivas, em sua maioria, consideram “natural” que sejam elas as responsáveis por este tipo de atividade. Ora, se as mulheres executivas gerenciam em casa e no trabalho, se elas planejam, organizam, controlam, por que, mesmo assim, atribuem estas características aos homens? Tudo indica que as crenças que sustentam o binarismo sexual e a oposição entre “homens” e “mulheres” permanecem fortes, já que estas crenças fazem parte do caráter performativo que constrói a própria ideia de gênero³⁵.

Na análise do discurso das mulheres executivas, observou-se que várias características atribuídas às “mulheres” contribuem para reforçar o seu papel tradicional de mãe. No caso das mulheres, existe uma clara ênfase nas qualidades ditas relacionais, tais como: “ser mais humana, procurar entender o outro”, “saber ouvir”, “ser mais sensível”, etc. Estas qualidades relacionais são essenciais do ponto de vista da educação dos filhos. Cumpre ainda ressaltar a “paciência”, a “sensibilidade”, a “intuição”, etc. São tantas as “qualidades” femininas relacionais evocadas, que nada mais “natural” que seja a mulher a

responsável pelas tarefas parentais e não o homem e nem mesmo o “casal”. Se a mulher é “maternal” e mais “zelosa” do que o homem, nada mais “natural” que ela cuide dos filhos. Afinal de contas, conforme disse uma das executivas: “o homem é mais largado”, “o homem é mais na dele”.³⁶

De fato, conforme foi dito anteriormente, observa-se que as características atribuídas aos homens remetem, simbolicamente, à vida profissional, à carreira, à empresa e não ao doméstico: a racionalidade, o planejamento, a estratégia, a autoridade, a agressividade, a competitividade, etc. Enquanto as mulheres parecem terem sido “feitas” para o doméstico, os homens parecem terem sido “feitos” para a empresa. O mais interessante é que este discurso que associa os homens à vida organizacional e as mulheres ao doméstico vem de mulheres executivas que ocupam cargos estratégicos e que precisam no seu dia a dia de planejar, elaborar estratégias, competir, etc. A maioria delas “gerencia” em casa e no trabalho.

Observou-se também no discurso de algumas executivas uma ênfase na habilidade que a mulher tem de conciliar carreira e a família. Este discurso centrado em “habilidades”, o qual busca justificar o fato de que são as mulheres e não os homens as principais responsáveis pelo doméstico, pode transformar-se em uma profecia auto-realizadora, pois, de tanto acreditar que a mulher sabe articular e o homem não o sabe, o que era uma crença pode tornar-se uma realidade. Difícil é sair deste círculo vicioso.

O discurso abaixo evidencia como a habilidade supostamente feminina de “articular trabalho e família” é generalizada e considerada como um “triunfo”:

Com relação à vida privada, eu acho que os homens ficam muito mais estressados para conseguir conciliar tudo como a gente (risos). Por exemplo, às vezes tem aniversário na família ou tem um programa, às vezes eles não conseguem fazer uma agenda e conciliar tudo isto como a gente. A gente sabe administrar mais. (CYRINO, 2010: p.250)

Até que ponto esta crença de que a mulher é realmente mais competente do que o homem na articulação entre carreira e família não ajuda a

³⁶ CYRINO, Rafaela. A construção social da temporalidade e a articulação entre trabalho doméstico e trabalho assalariado: o caso das mulheres executivas. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte: 2010, p. 251.

³⁷ CYRINO, Rafaela. A construção social da temporalidade e a articulação entre trabalho doméstico e trabalho assalariado: o caso das mulheres executivas. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte: 2010, p. 250.

contribuir para criar um caráter de naturalidade às práticas domésticas e para dificultar a percepção de uma realidade social notadamente desigual? Uma das executivas ainda acrescenta: “A mulher sabe articular porque ela é mais maleável.”³⁷

No caso das mulheres executivas, o fato de que estas assumem lugares tradicionalmente ocupados pelos homens, conforme foi abordado anteriormente, pode levantar suspeitas de ordem “moral”. São mulheres, mas ocupam lugares ocupados pelos homens? São mulheres, mas se comportam como homens? Ora, na busca de reconhecimento, considera-se a possibilidade de que a manutenção do doméstico sob sua responsabilidade represente, para algumas mulheres executivas, algo importante, do ponto de vista identitário.

Ou seja, pode ser que manter o “doméstico” sob sua responsabilidade seja algo que contribua para que estas mulheres se sintam reconhecidas como “mulheres”. Mas a questão é: até que ponto esta busca de reconhecimento enquanto “mulher” não representa um empecilho à busca de uma maior igualdade na distribuição do doméstico? Até que ponto esta busca de reconhecimento faz com que as mulheres procurem, mesmo de forma inconsciente, conservar o seu “lugar” na tentativa de preservar aspectos de sua identidade sexual?

Ou ainda: até que ponto as mulheres executivas que convivem com esta interrogação, a respeito de se comportarem como homens, não buscam no doméstico, o reconhecimento e a “prova” de que são mulheres, apesar da carreira de executiva? Ou seja, até que ponto o doméstico não representa, para as mulheres executivas, um lugar de busca de reconhecimento sexual? O depoimento de uma das executivas nos fornece algumas pistas de análise:

Ser executiva não quer dizer que você vai esquecer o lado feminino, o lado de mulher assim, não tem nada a ver, você pode ser muito bem uma executiva aqui no trabalho e em casa ser mulher enfim. (CYRINO, 2010: p.252)

Conclusão

Este artigo procurou analisar aspectos do essencialismo de gênero que contribuem para que homens e mulheres permaneçam segregados, tanto no mercado de trabalho quanto no espaço doméstico.

O essencialismo de gênero participa do processo de categorização sexual e contribui, de alguma forma, para a permanência de situações de desigualdades entre os sexos. Embora o essencialismo de gênero possa ser observado tanto no mercado de trabalho quanto no espaço doméstico, discutiu-se, a partir da experiência das mulheres executivas, de que maneira determinadas desigualdades, sustentadas em crenças essencialistas, se justificam e se apoiam em aspectos ligados à identidade sexual dos indivíduos.

No caso das mulheres executivas, situadas em uma “fronteira simbólica, a pesquisa indicou que as situações de desigualdade na distribuição do trabalho doméstico, em que as executivas assumem o gerenciamento do espaço doméstico e o cuidado com os filhos, podem significar, para estas, uma busca de reconhecimento social enquanto “mulheres”. Neste sentido, pode-se questionar: até que ponto se pode avançar em direção a uma maior igualdade doméstica entre homens e mulheres sem se questionarem estes pressupostos acerca do que significa ser homem e ser mulher?

De fato, todos nós nascemos em uma sociedade “generificada”, onde a categoria sexual cumpre um papel de demarcador de territórios, habilidades, preferências e competências. Portanto, torna-se importante que tenhamos consciência de que as mudanças envolvem o questionamento de crenças que tanto homens e mulheres ajudam a construir. Se o espaço de “negociação” entre os gêneros deve ser ampliado, é importante que, sem esquecermos que estamos em uma sociedade ainda fundada em valores associados ao “masculino”, todos nós, homens e mulheres, identifiquemos nossa parcela de responsabilidade no processo de construção social do gênero. Neste sentido é que o aspecto performativo deve ser identificado e discutido, mesmo porque esta discussão é extremamente difícil, embora necessária.

A discussão é difícil, porque identificar o aspecto performativo de gênero pode colocar em questão aspectos da identidade sexual que muitos gostariam de preservar. Esta é uma questão a ser considerada: até que ponto podemos, como propõe François de Singly, suprimir o “mau gênero”, aquele da dominação masculina, e preservar o “bom gênero”, aquele

da identidade sexual? Mesmo que eu, pessoalmente, não veja como possível separar os dois gêneros descritos pelo autor, esta é uma questão que resta a ser examinada e discutida.

Referências

ANTUNES, Ricardo. *Era da Precarização estrutural do trabalho*. Trabalho apresentado no Seminário Nacional de saúde Mental e Trabalho, São Paulo, 28 e 29 de novembro, 2008

ARRUDA, Adriano. *A contratação, a demissão e a carreira dos executivos brasileiros: empresas privadas*. Grupo Catho: São Paulo, 1997.

BIDART, Claire. *L'amitié, un lien social*. Paris: La Découverte, 1997.

BLUNDEN, Katherine. *Le travail et La vertu: femmes au foyer – une mystification de la Révolution Industrielle*. Paris: Payot, 1982.

BOSSCHER, Sabine de; DESRUMAUX, Pascale; DURAND-DELVIGNE, Annick. Recrutement et système catégoriel de sexe. In: CORNET, Annie ; LAUFER, Jaqueline; BELGHITI-MAHUT, Sophia. *GRH et genre: les défis de l'égalité hommes-femmes*. Paris: Vuibert, 2008.

BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: ROCHA, M. (Org.). *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas: CEDEPLAR, p. 13-58, 2000 .

BRUSCHINI, C & Puppini, Andrea. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de pesquisa*, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan/abr., 2004.

BUTLER, Judith. *Défaire le genre*. Paris: Editions Amsterdam, 2006.

_____. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BURKE, Mike & SARDA, Pierre. *L'émergence des valeurs féminines dans l'entreprise*. Bruxelles : De Boeck, 2007.
CENTRE D'ARCHIVES POUR L'HISTOIRE DES FEMMES. *Garçon ou fille: un destin pour la vie?* AVG-Carhif: Bruxelles, 2009.

CHARLES, MARIA & GRUSKY, David. *Occupational Guetos: The Worldwide Segregation of women and men*. Stanford: Stanford University Press,,2004

CYRINO, Rafaela. *A construção social da temporalidade e a articulação entre trabalho doméstico e trabalho assalariado: o caso das mulheres executivas*. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte: 2010

DE SINGLY, François. *L'injustice ménagère*. Armand Colin: Paris, 2007.

_____. L'organisation domestique: pouvoir et négociation. In : *Economie et statistique*, vol. 187, n° 1, p-3.30: Paris, 1986.

DIAS, Rafaela Cyrino. *Aversão à incerteza e comportamento humano no trabalho: um estudo subjetivo com executivos*. Dissertação de mestrado: Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

DUCHÉNNEAUT, Bertrand; ORHAN, Muriel. *Les femmes entrepreneurs en France: percée des femmes dans un monde construit au masculin*. Paris: Seli Arslan, 2000.

FELS, Anna. *Necessary dreams: ambition in women's changing lives*. New York: Pantheon Books, 2004

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho: um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

KERGOAT, Danièle; GUICHARD-CLAUDIC, Yvonne; VILBROD, Alain. *L'inversion du genre: quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement*. PUC Rennes: Rennes, 2008.

LAUFER, Jaqueline. *Femmes et carrières: la question du plafond de verre*, revue française de gestion, n° 151, p. 117-127, 2004.

LAUFER, Jaqueline. *La féminité neutralisée?* Paris: Flammarion, 1982.

MOSCOVICI, Serge. *Representações sociais: investigações em psicologia social*. Rio de Janeiro: Petrópolis, 2005.

NEVES, Magda de Almeida. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In; ROCHA, Maria Isabel Baltazar (Org). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: 34, p. 171-185, 2000

OFFE, Claus. *Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Tradução de Gustavo F. Bayer. Rio de Janeiro: Editora Tempo Brasileiro, 1989.

PASTORE, José. *O sexo das profissões*. Publicado no Jornal da Tarde em 01/12/1999. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em>. Acesso em : 02/11/2010

POSTHUMA, Anne Caroline ; LOMBARDI, Maria Rosa. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina, São Paulo: *São Paulo em Perspectiva*: v:11, n°15, jan-mar, 1997.

SUE, Roger. *Temps et ordre social: sociologie des temps sociaux*. Paris: Presses Universitaires de France, 1994.

TANURE, Betânia; NETO, Antônio Carvalho; ANDRADE, Juliana. *A super executiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos*. 30° Encontro da ANPAD, Salvador, 2006.

ZARCA, B. La division du travail domestique: poids du passé et tensions au sein du couple, *Économie et statistique*, n° 228, janvier, p. 51-60, 1990.

Texto enviado em 10/11/2010. Aprovado em 02/02/2011.