

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS E GARANTIAS
FUNDAMENTAIS
MESTRADO EM DIREITOS

RENATA FERRARI PADILHA

**MULHERES, PODER E DIREITOS FUNDAMENTAIS: UMA ANÁLISE DA
PERSPECTIVA DAS EMPRESAS PRIVADAS NO BRASIL**

VITÓRIA
2022

RENATA FERRARI PADILHA

**MULHERES, PODER E DIREITOS FUNDAMENTAIS: UMA ANÁLISE DA
PERSPECTIVA DAS EMPRESAS PRIVADAS NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito.
Orientador: Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer

VITÓRIA
2022

RENATA FERRARI PADILHA

**MULHERES, PODER E DIREITOS FUNDAMENTAIS: UMA ANÁLISE DA
PERSPECTIVA DAS EMPRESAS PRIVADAS NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Aprovada em 26 de agosto de 2022.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo
Bussinguer
Faculdade de Direito de Vitória
Orientadora

Prof. Dr. César Albenes Cruz
Faculdade de Direito de Vitória

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Profa. Dra. Edilene Lôbo
Universidade de Itaúna

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me manter viva, feliz e determinada a ser uma mulher cada vez melhor.

Aos meus amados filhos, Victor e David, por me ensinarem o amor altruísta, incondicional, me permitirem ser sua mãe e, por terem paciência com a minha necessária ausência nos últimos dois anos.

Ao meu companheiro da vida Pedro, agradeço por todo o incentivo, torcida e compreensão, por ter feito dele o meu sonho e por ser um homem feminista. Obrigada por me amar, caminhar ao meu lado e me escutar sempre. Tenho muito orgulho de você!

Aos meus pais, por terem me ensinado que a educação é o único caminho para a emancipação.

Agradeço aos meus colegas de mestrado e do grupo de pesquisa BIOGEPE, em especial os amigos Marília, Helaine, Gabriel e Brunella pelo apoio, parceria, bom-humor e constante colaboração.

Aos membros da banca examinadora, Prof. Dr. César, Prof.^a Dr.^a Patrícia e Prof. ^a Dr.^a Edilene, agradeço pelas valiosas contribuições para o desenvolvimento do trabalho, as quais recebo com muita humildade e vontade de aprender.

À minha estimada orientadora Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer por ser uma mulher e professora inspiradora, sempre com muita paciência me apresentando ao universo acadêmico. Obrigada pelos ensinamentos, incentivo e pelo extraordinário trabalho de pesquisa desenvolvido no PPGD-FDV.

RESUMO

Nas últimas décadas, constatou-se uma considerável evolução no acesso das mulheres aos espaços públicos. Elas estão mais presentes na política, na economia, e no mercado de trabalho. Esse movimento de expansão da participação feminina na sociedade, especialmente nos espaços públicos, é resultado e fruto das históricas lutas observadas a partir das ondas feministas, que buscavam não só condições igualitárias entre homens e mulheres, mas o reconhecimento de direitos capazes de assegurar, verdadeiramente, a equidade de gêneros. Ao se avaliar o recorte relacionado ao mercado de trabalho, é possível observar que, muito embora o perfil da trabalhadora tenha evoluído – elas estão mais qualificadas e mais ativas –, ainda é possível observar desigualdade de gênero que as impede de alcançar sua efetiva emancipação. A presença feminina nos cargos de alta liderança e gestão estratégica ainda é consideravelmente inferior à dos homens, o que denota um cenário de exclusão das mulheres do lugar da tomada de decisão. Nesse sentido, considerando a categoria analítica do controle dos corpos, estruturada por Michel Foucault, pretendeu-se investigar se é possível afirmar que a exclusão das mulheres de cargos de alta liderança e gestão estratégica e, conseqüentemente, do poder representa violação aos Direitos Fundamentais das mulheres, em especial ao de equidade de gênero, a medida em que reproduzem a exclusão feminina do lugar público e de tomada de decisão. Da mesma maneira, pretendeu-se investigar indícios se as mulheres que efetivamente chegaram a cargos de liderança na iniciativa privada percebem a recorrência de signos representativos da caracterização da divisão sexual do trabalho no cotidiano das empresas. Partiu-se da hipótese de que as mulheres ocupam menos cargos de liderança, e as que chegam à tais posições ainda são relegadas a cargos de gestão de serviços, reproduzindo-se, assim, aspectos da divisão sexual do trabalho, a qual atribui às mulheres as atividades internas e de menor prestígio, e aos homens as funções mais relevantes, de tomada de decisão e, conseqüentemente, do controle do poder. Assim, como objetivos dos estudos, pretendeu-se compreender como funcionam os mecanismos de poder estudados por Foucault, notadamente quanto ao biopoder focado no controle do corpo coletivo, nas disciplinas e nos métodos utilizados para docilização dos corpos, problematizando a forma como esse controle se permeia sobre o corpo feminino; identificar, a partir das diferentes ondas do feminismo, o caminho que as mulheres percorreram para sua

inclusão no domínio público, considerando a positivação desses direitos; identificar o lugar que a mulher efetivamente ocupa no meio empresarial privado e se esse lugar reproduz a divisão sexual do trabalho; e identificar se há uma percepção pelas mulheres dos signos evidenciadores da caracterização da divisão sexual do trabalho no cotidiano das empresas, por meio da realização de pesquisa qualitativa. Como base teórica, utilizou-se da teoria foucaultiana de poder, de modo a observar como funcionam os mecanismos de controle dos corpos no meio empresarial, da teoria feminista relacionada ao poder, violência e gênero de Heleieth Saffioti, assim como da teorização envolvendo a divisão sexual do trabalho de Helena Hirata e Danièle Kergoat, correlacionando tais conceitos ao fenômeno de exclusão feminina. A opção metodológica que permitiu avaliar a exclusão das mulheres de cargos de alta liderança e gestão estratégica na iniciativa privada e, ainda, como esses controles permeiam todo o tecido empresarial é a análise de discurso, de modo a não só averiguar como o discurso se organiza por meio de um sistema de regras e elementos constitutivos, mas, também, compreender a força e os efeitos por meio dos quais ele se impõe no meio empresarial privado. A análise dos dados permitiu concluir a persistência e reprodução no mercado de trabalho de papéis histórico e socialmente construídos que atribuíam às mulheres a responsabilidade pelas atividades de serviço, internos e de menor prestígio. Essa construção se reflete em baixa representatividade feminina em cargos de liderança e na exclusão das mulheres em cargos de gestão estratégica, de tomada de decisão e do poder, reforçando a estratificação da continuidade do controle do poder pelo masculino.

Palavras-chave: mulheres; poder; divisão sexual do trabalho; cargo de liderança.

ABSTRACT

In the last decades, there has been a considerable evolution in women's access to public spaces; they are more present in politics, in the economy, and in the labor market. This expansion movement of women's participation in society, especially in public spaces, is the result and fruit of the historical struggles observed from the feminist waves, which sought not only equal conditions between men and women, but the recognition of rights capable of truly ensuring gender equality. When evaluating the clipping related to the labor market it is possible to observe that, even though the female worker's profile has evolved - they are more qualified and more active - it is still possible to observe gender inequality that prevents them from reaching their effective emancipation. The presence of women in top leadership positions and strategic management is still considerably lower than that of men, which denotes a scenario of exclusion of women from decision-making positions. In this sense, considering the analytical category of the control of the bodies, structured by Michel Foucault, we intended to investigate whether it is possible to affirm that the exclusion of women from top leadership and strategic management positions, and consequently from power, represents a violation of the Fundamental Rights of women, especially that of gender equity, to the extent that it reproduces the exclusion of women from the public and decision-making positions. In the same way, we intended to investigate whether women who have effectively reached leadership positions in the private sector perceive the recurrence of signs representative of the characterization of the sexual division of labor in the daily life of companies. It was assumed that women occupy fewer leadership positions, and those who reach such positions are still relegated to service management positions, thus reproducing aspects of the sexual division of labor, which assigns to women the internal and less prestigious activities and to men the more relevant functions of decision making and, consequently, of power control. Thus, the objectives of the study were to understand how the power mechanisms studied by Foucault works, especially regarding the biopower focused on the control of the collective body, the disciplines and methods used to docilize the bodies, questioning the way this control permeates the female body; to identify, from the different waves of feminism, the path women have taken for their inclusion in the public domain, considering the positivization of these rights; identify the place that women effectively occupy in the private business environment and whether this place

reproduces the sexual division of labor; and, identify whether there is a perception by women of the signs that show the characterization of the sexual division of labor in the daily life of companies, through qualitative research. As a theoretical base, we used the Foucault's theory of power, to observe how the mechanisms of control of the bodies work in the business environment, the feminist theory related to power, violence, and gender by Heleieth Saffioti, as well as the theorization involving the sexual division of labor by Helena Hirata and Danièle Kergoat, correlating such concepts to the phenomenon of female exclusion. The methodological option that allowed us to evaluate the exclusion of women from positions of high leadership and strategic management in the private sector and, furthermore, how these controls permeate the entire business fabric is discourse analysis, to not only investigate how the discourse is organized through a system of rules and constitutive elements, but also, to understand the force and effects through which it imposes itself in the private business environment. The data analysis allowed us to conclude that there is a persistence and reproduction in the labor market of historically and socially constructed roles that attribute to women the responsibility for service, internal, and less prestigious activities. This construction is reflected in the low representation of women in leadership positions, and in the exclusion of women in strategic management, decision-making, and power positions, reinforcing the stratification of the continuity of male control of power.

Keywords: women; power; sexual division of labor; leadership position.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Taxa de participação na força de trabalho.....	66
Tabela 2 – Nível de Instrução da População com Ensino Superior Completo.....	67
Tabela 3 – Número de horas semanais dedicadas aos afazeres doméstico de pessoas ocupadas e não ocupadas por sexo acima de 14 anos.....	68
Tabela 4 – Proporção de pessoas ocupadas por setor de atividade econômica.....	70
Tabela 5 – Proporção de pessoas ocupadas em cargos gerenciais.....	72
Tabela 6 – Proporção de ocupação em cargos de CEO no Brasil.....	77
Tabela 7 – Ranking dos cargos de liderança ocupados por mulheres em 2022.....	80

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEO – Chief Executive Officer

CF/88 – Constituição Federal Brasileira

CFO – Chief Financial Officer

COO – Chief Operations Officer

ESG – Environmental, Social and Governance

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ISIC – International Standard Industrial Classification of all Economic Activities
(Classificação Industrial Padrão Internacional)

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 A CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE PODER A PARTIR DE MICHEL FOUCAULT	21
1.1 A GENEALOGIA DO PODER, O CONTROLE DOS CORPOS E O BIOPODER	22
1.2 O CONTROLE DO CORPO FEMININO	29
1.3 O PAPEL DO DISCURSO NO REFORÇO DO CONTROLE DOS CORPOS	36
2 A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA LUTA FEMININA E A POSITIVAÇÃO DE DIREITOS À LUTA PELA EQUIDADE	41
2.1 AS ONDAS FEMINISTAS E A LUTA PELOS ESPAÇOS PÚBLICOS: CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS.....	42
2.1.1 Ondas do feminismo	44
2.2 DA DICOTOMIA DO PÚBLICO E DO PRIVADO E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DE PODER	49
2.3 DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS POSITIVADOS E DA EQUIDADE DE GÊNERO.....	54
2.3.1 Direito das mulheres no plano internacional	54
2.3.2 Direito das mulheres no plano nacional.....	56
3 O LUGAR DA MULHER TRABALHADORA NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: REPRODUÇÃO DA DESIGUALDADE	60
3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE O TRABALHO FEMININO NO BRASIL.....	62
3.2 O PERFIL DA MULHER TRABALHADORA NO BRASIL.....	65
3.2.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho e a desigual divisão das tarefas domésticas	65
3.2.2 A participação feminina nos setores da economia e em cargos gerenciais: reprodução da divisão sexual do trabalho	69
3.3 MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NO MEIO EMPRESARIAL ...	73
3.3.1 Liderança feminina: a realidade brasileira	74

4	A REPRODUÇÃO DOS SIGNOS DA CARACTERIZAÇÃO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO COTIDIANO DAS EMPRESAS.....	83
4.1	ASPECTOS METODOLÓGICOS – ANÁLISE DE DISCURSO E PESQUISA QUALITATIVA	83
4.2	DELIMITAÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA	86
4.3.1	Das características das entrevistadas.....	88
4.3	CATEGORIAS DE ANÁLISE	90
4.4	DAS RELAÇÕES DE GÊNERO E PODER.....	92
4.4.1	Da interdição da fala feminina – “Cale-se, aqui não é o seu lugar!”	92
4.4.2	Dos processos de adjetivação feminina – “Uma flor com espinhos!”	96
4.4.3	Do silenciamento feminino – “A discriminação descredencia as conquistas femininas?”	102
4.4.4	Das microviolências constatadas nas entrevistas	104
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
	REFERÊNCIAS	113

INTRODUÇÃO

John Stuart Mill, em seu ensaio *A Sujeição das Mulheres*, publicado no final do século XIX, defendia que as mulheres somente atingiriam condições paritárias a dos homens mediante a concessão de uma liberdade radical. O voto universal, o trabalho e a educação seriam as ferramentas apontadas pelo teórico utilitarista para a emancipação feminina.

Ultrapassado mais de um século da publicação da obra, as mulheres conquistaram o direito ao voto, estão cada vez mais inseridas no mercado de trabalho e possuem, no Brasil, um maior índice de escolaridade em relação aos homens. Segundo pesquisa do PNAD, realizada pelo IBGE (2018), a taxa de frequência feminina líquida ajustada no ensino médio é superior à masculina, assim como o percentual de mulheres que possuem o terceiro grau completo é maior do que a dos homens.

Muito embora o perfil das mulheres esteja em constante evolução, ainda é possível perceber uma profunda desigualdade de gênero que as impede de alcançar a sua efetiva emancipação nas relações sociais em que estão inseridas.

Debater a inclusão feminina no mercado de trabalho, então, ganha relevantes contornos, pois as mulheres estão cada vez mais presentes nos espaços antes considerados masculinos, trazendo uma verdadeira modificação para a força laboral no Brasil.

A alteração na dinâmica da ocupação dos espaços públicos, entretanto, não foi capaz de romper com os padrões que reproduzem a desigualdade entre homens e mulheres e reforçam o lugar da subordinação feminina: as mulheres ainda possuem baixa representatividade na política, em funções de liderança e gestão (os percentuais de participação ficam cada vez menores à medida que se ascende aos mais altos cargos de liderança), assim como em postos de prestígio social.

Ainda que a baixa representatividade permeie, de uma maneira geral, todo o corpo social, a pesquisadora optou por um recorte de análise do meio empresarial privado, especialmente em razão da sua própria vivência profissional nessa área e da sua

percepção de que os cargos de liderança ainda são ocupados preponderantemente por homens, reproduzindo a exclusão feminina do lugar público e da tomada de decisão.

A vivência do cotidiano empresarial privado trouxe à autora deste estudo, ainda, necessidade premente de investigar (e confirmar sua própria sensação) de que outras mulheres que efetivamente chegaram a cargos de liderança são impactadas com a recorrência de signos representativos da caracterização da divisão sexual do trabalho no cotidiano das empresas.

Essa necessidade decorre justamente de um certo sentimento de ‘desconforto’ experimentado pela própria pesquisadora, ao perceber nas relações do cotidiano empresarial pequenos gestos, ações, frases e, principalmente, categorias de discursos direcionados essencialmente às mulheres e que teriam por objetivo ‘empurrar’ e ‘repeli-las’ desse lugar considerado pertencente ao masculino.

Em outras palavras, o meio empresarial privado – enquanto considerado um ambiente público e de prestígio – passaria, então, a ser um ‘não lugar’ do feminino, figurando a mulher como uma verdadeira *outsider* e não pertencente a referidos espaços.

O desconforto e as indagações cederam espaço a um campo fértil de estudos a partir da participação no Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Políticas Públicas, Direito à Saúde e Bioética (BIOGEPE), do qual é integrante, local onde pôde constatar que essas dúvidas poderiam se transformar em ciência empírica por meio da análise de dados, assim como do discurso de mulheres em cargos de liderança, de modo a se passar do mero ‘achismo’ para um lugar de certezas.

Veja que o objetivo da pesquisadora não é trazer um panorama generalizado do meio empresarial privado, até mesmo em razão da amplitude do próprio recorte, mas avaliar, a partir das narrativas obtidas, de que forma tais dinâmicas podem ser interpretadas, especialmente à luz da divisão sexual do trabalho.

Sem prejuízo das motivações pessoais da autora, que por si só poderiam fundamentar o recorte escolhido, a análise do meio empresarial privado é pertinente, ainda, pois

ele estratifica um relevante substrato da própria sociedade, parte essa responsável pela tomada de decisões estratégicas e capaz de influenciar positiva e negativamente o cenário macroeconômico brasileiro.

Em uma análise peremptória do tema, especialmente por meio de pesquisa realizada pela OIT (2019), a autora foi capaz de confirmar sua percepção inicial sobre o cenário de exclusão feminina no meio empresarial privado: apenas 29% das posições de CEO de empresas na América Latina eram ocupadas por mulheres, ao passo que 71% eram ocupadas por homens.

A mesma pesquisa apontou que é mais provável que mulheres CEOs sejam encontradas em empresas de pequeno e médio porte do que em grandes corporações, assim como, em sua maioria, as mulheres estão alocadas em funções considerados de gestão de serviços, como, por exemplo, recursos humanos, área financeira, setores administrativos em geral e marketing (OIT, 2019, p. 29).

O dado acima mencionado foi utilizado, então, como impulsionador para o aprofundamento dos estudos da autora, a fim de compreender o fenômeno da exclusão feminina do lugar de poder e sua correlação com o conceito da divisão sexual do trabalho.

A existência de uma verdadeira pirâmide nas organizações privadas – considerando que os percentuais de participação feminina ficam cada vez menores à medida que se ascende aos mais altos cargos de liderança (OIT, 2019) – demonstra que as posições de poder e de tomada de decisões estratégicas ainda são ocupadas em sua maioria pelos homens.

Essa pirâmide reflete como as relações de poder e controle de gênero presentes na sociedade – fruto das imposições da sociedade patriarcal que atravessam os séculos – reforçam, subjugam e limitam as mulheres na sociedade moderna.

O controle do poder para a exclusão feminina dos altos cargos de liderança se utiliza como ferramenta da divisão sexual do trabalho, a qual assenta suas bases em uma divisão dita natural entre o que seria considerado o trabalho do homem e o trabalho

da mulher: o primeiro seria o trabalho produtivo (externo ao espaço doméstico e de maior valor) e o segundo, reprodutivo (interno e menos valorizado).

Em outras palavras, a divisão sexual do trabalho estaria alicerçada em uma repartição social de tarefas entre gêneros, atribuindo-se aos homens atividades específicas, relacionadas aos meios de produção (trabalho fora do ambiente do lar) e reservando às mulheres as atividades domésticas e de cuidado (internas e corpóreas ao lar).

Caberia, então, à mulher, a partir de suas ditas características naturais, a tarefa de servir, ao passo que o homem estaria destinado aos trabalhos produtivos (com forte valor social) e, conseqüentemente, ao espaço público de tomada de decisão.

A perceptível dicotomia construída entre o que seria considerado domínio público e domínio privado assentou as bases para a divisão sexual do trabalho, de modo que atribuiu à mulher o papel de cuidadora, limitando-a ao espaço privado e delegando ao homem o lugar de provedor e do espaço público.

Essa naturalização do argumento como forma de legitimação do processo de separação e hierarquização entre os homens e mulheres extrapola à esfera social e se arraiga no imaginário empresarial, trazendo a mulher para um papel secundário no mercado de trabalho.

Nesse contexto, partindo da exposição acima, aprofundou-se o estudo sobre o lugar que as mulheres efetivamente ocupam no mercado de trabalho brasileiro, de modo a identificar os estereótipos de gêneros que são reproduzidos no âmbito empresarial privado, a partir das seguintes indagações:

Considerando a categoria analítica do controle dos corpos, estruturada por Michel Foucault, é possível afirmar que a exclusão das mulheres de cargos de alta liderança e gestão estratégica e, conseqüentemente, do poder representa violação aos direitos fundamentais das mulheres, em especial ao de equidade de gênero, já que reproduzem a exclusão feminina do lugar público e de tomada de decisão?

É possível constatar, a partir da análise e interpretação do discurso de mulheres que efetivamente chegaram a cargos de liderança na iniciativa privada, a recorrência de signos representativos da caracterização da divisão sexual do trabalho no cotidiano das empresas?

A hipótese da presente pesquisa é que os papéis histórico e socialmente atribuídos para os homens e mulheres, especialmente em relação à dominação daquele por esse, são reproduzidos no setor empresarial. Muito embora as mulheres estejam mais escolarizadas e qualificadas, há uma baixa representatividade feminina em cargos de liderança, especialmente dos ligados à gestão estratégica.

A baixa representatividade é sintoma da exclusão das mulheres dos cargos de efetiva tomada de decisão e que se reflete na estratificação da continuidade do controle do poder pelo masculino.

Assim, a pesquisa teve como objetivo compreender como funcionam os mecanismos de poder estudados por Foucault, notadamente quanto ao biopoder focado no controle do corpo coletivo, nas disciplinas e nos métodos utilizados para docilização dos corpos, problematizando a forma como esse controle se permeia sobre o corpo feminino. Identificou-se, ainda, a partir das diferentes ondas do feminismo, o caminho que as mulheres percorreram para sua inclusão no domínio público, considerando a positivação desses direitos, assim como o lugar que a mulher efetivamente ocupa no meio empresarial privado e se esse lugar reproduz a divisão sexual do trabalho. Analisou, também, por meio das narrativas de experiências individuais das participantes da pesquisa, os signos evidenciadores da caracterização da divisão sexual do trabalho no cotidiano das empresas, por meio da realização de pesquisa qualitativa.

O presente estudo se justificou no fato de que a redução da taxa de fecundidade, o aumento do nível de escolaridade, o aumento de número de famílias comandadas por mulheres, dentre outros, são motivos que provocaram a inserção feminina no mercado de trabalho.

Contudo, em que pese perceber um maior adensamento das mulheres na ocupação dos espaços públicos e até mesmo na participação do mercado de trabalho, ainda há uma reduzida participação em posições de liderança e de poder nas organizações privadas.

Em relação à teoria foucaultiana de poder, isto é, do foco no controle do corpo a partir das estruturas periféricas, as quais o filósofo denominou de 'micropoderes', que é a base teórica deste estudo, tal autor partiu de uma pesquisa histórica, notadamente do século XVIII, analisando como o poder se estruturou ao longo do tempo e como as técnicas de controle se aperfeiçoaram: ao passo que a sociedade ficava cada vez mais complexa e interconectada, foi necessário não só exercer controle sobre o corpo individual, mas também adotar mecanismos e técnicas para o controle de todo o tecido social.

O pensamento foucaultiano sobre o poder estabelece mecanismos de controle, os quais ele denominou de disciplinas, que cuidam de distribuir os indivíduos no espaço, estabelecendo onde devem estar, compartimentando-os em locais e, sobretudo, controlando suas atividades. As disciplinas (como mecanismo de controle de poder) atuam não como uma forma de violência explícita, mas, sim, como um mecanismo engendrado nas instituições e nas próprias relações sociais, atuando de maneira sutil e discreta, de modo a tornar o sujeito dócil e obediente e extraindo daí, então, sua melhor utilidade.

O controle do corpo feminino guarda relevante importância para o desenvolvimento da pesquisa, porque sobre ele pesa a cultura machista e do patriarcado, que reforça a desigualdade de gênero e leva a uma hierarquização entre homens e mulheres.

A submissão do corpo feminino não se deu a partir de uma estrutura vertical e descendente, mas de um sofisticado controle difuso e ascendente de poder, capilarizado nas mais diversas instituições. O controle do corpo feminino, seja ele individual, seja ele coletivo, se deu, portanto, a partir da construção de um sistema que institucionalizou a dominância masculina.

Por essa razão, utilizou-se, ainda, como arcabouço teórico a teoria feminista relacionada ao poder e gênero de Heleieth Saffioti, que busca, justamente a partir da análise dos macro e microcenários sociais, avaliar os aspectos de violência contra a mulher, assim como os atributos conferidos pela sociedade patriarcal aos homens e às mulheres como forma do exercício do poder.

Destaca-se, ainda, a teorização envolvendo a divisão sexual do trabalho de Helena Hirata e Danièle Kergoat, de modo a relacionar os conceitos de poder e patriarcado com a divisão sexual do trabalho aplicada na França em dois sentidos diversos: na primeira se estuda “a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões”, e em uma segunda associada “à divisão desigual dos trabalhos domésticos entre os sexos” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 595).

A interrelação entre esses conceitos é essencial, pois a divisão sexual do trabalho não só hierarquiza as atividades, mas também os gêneros, já que cria e reproduz sistematicamente relações assimétricas de poder, isto é, a divisão sexual do trabalho atua como uma verdadeira ferramenta de controle do poder.

Sob a perspectiva metodológica, considerando que a pesquisa foi desenvolvida a partir da matriz teórica de Foucault, baseada no Biopoder e no controle dos corpos, a opção metodológica que permitiu avaliar a exclusão das mulheres de cargos de alta liderança na iniciativa privada e, ainda, como esses controles permeiam todo o tecido empresarial foi a análise de discurso.

Muito embora não se trate de um método de pesquisa, a utilização dessa importante ferramenta investigativa foi essencial à resolução do problema e ao alcance dos objetivos propostos nesta pesquisa, pois foi possível averiguar como o discurso se organiza por meio um sistema de regras e elementos constitutivos no meio empresarial capazes de controlar o ‘lugar da mulher’.

Dessa maneira, para o alcance dos objetivos propostos, a pesquisa foi direcionada por meio da análise do discurso de grupo específico de mulheres – optou-se pela

realização de pesquisa qualitativa –, de modo a identificar a recorrência de signos que reforçam e reconduzem a divisão sexual do trabalho.

Ressalte-se, aqui, que a pesquisadora, ao optar pela realização de pesquisa qualitativa, não teve como objetivo abranger e avaliar, por meio de métricas e cálculos, o volume de ocorrências dessa natureza nas empresas, mas analisar, através de narrativas e experiências das participantes da pesquisa, sua percepção sobre a dinâmica do meio empresarial privado.

Isto é, não se pretende com esta pesquisa generalizar ou, ainda, exaurir o tema relacionado à recorrência dos signos da divisão sexual do trabalho no meio empresarial privado – até mesmo em razão da abrangência do recorte –, mas analisar a existência desse ‘desconforto’, consubstanciado nessa sensação de ‘não lugar’, sob a ótica da divisão sexual do trabalho.

O trabalho divide-se em quatro capítulos. No primeiro, compreendeu-se o funcionamento dos mecanismos de poder estudados por Foucault, notadamente quanto ao biopoder focado no controle do corpo coletivo, nas disciplinas e nos métodos utilizados para docilização dos corpos, problematizando a forma como esse controle se permeia sobre o corpo feminino.

No segundo e terceiro capítulos, foi possível identificar, respectivamente, a partir das diferentes ondas do feminismo, o caminho que as mulheres percorreram para sua inclusão no domínio público, considerando a positivação desses direitos e o lugar que efetivamente ocupam no meio empresarial privado e identificando nos números compilados a estratificação e reprodução da divisão sexual do trabalho.

Por fim, no capítulo quatro, foi possível constatar, a partir da análise e interpretação do discurso de mulheres que efetivamente ocupam cargos de liderança, signos evidenciadores da divisão sexual do trabalho no cotidiano das empresas, por meio da realização de pesquisa qualitativa.

1 A CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE PODER A PARTIR DE MICHEL FOUCAULT

[...] o poder se exerce mais que se possui, que não é o privilégio adquirido ou conservado da classe dominante, mas o efeito de conjunto de suas posições estratégicas – efeito manifestador e às vezes reconduzido pela posição dos que são dominados. (FOUCAULT, 2007, p. 26)

Diversos filósofos estabeleceram teorias acerca do poder, sua formação e a forma que ela se apresenta na sociedade. Os múltiplos marcos teóricos existentes são utilizados até os dias atuais para avaliar, por exemplo, as relações sociais e a forma como o próprio direito se apresenta.

Para o estudo da forma como o poder e a hierarquização entre gêneros se reproduzem e atravessam os tecidos sociais, entende-se pertinente o aprofundamento da teoria foucaultiana.

Michel Foucault foi inovador, uma vez que não focou na análise do poder a partir do seu núcleo/centro; ao contrário, seu estudo se concentrou nas estruturas periféricas, as quais denominou de ‘micropoderes’, e como elas permeiam toda a estrutura social.

Por meio de pesquisa histórica, o filósofo analisou como o poder se estruturou genealogicamente: em um primeiro momento, através do controle dos corpos individuais e das punições físicas, cabia ao Soberano decidir quem iria viver ou morrer; e a partir do final do séc. XVIII, principalmente na sociedade europeia, percebeu-se uma sofisticação nas tecnologias de controle desse poder. Essas novas tecnologias se permeavam nas instituições (escolas, hospitais, prisões etc.) e penetravam também em todo o tecido social, utilizando-se de técnicas, como, por exemplo, as disciplinas, para controle e docilização dos corpos. Percebe-se, assim, que os mecanismos de controle e poder passam por um processo de sofisticação, especialmente em razão de as relações sociais ficarem cada vez para complexas.

Há uma migração do eixo do Poder Disciplinar (responsável pelo controle individual dos corpos, para adestrá-los) para o Biopoder, que foca o controle no corpo coletivo e se utiliza dessas tecnologias para eliminar tudo que ameaça a população.

Em linhas gerais, segundo Foucault, os processos de tensionamento das relações de poder ocorrem em todas as microáreas sociais, e o poder em si se encontra em todos os lugares: nos meios escolares e acadêmicos, no sistema político, nos setores econômicos e no próprio mercado de trabalho.

Assim sendo, tem pertinência a utilização da sua teoria ao presente estudo, visto que se pretende investigar de que maneira se dão as relações de poder e gênero no mercado de trabalho. Em outras palavras, se a exclusão das mulheres de cargos de alta liderança e gestão estratégica e, conseqüentemente, do poder representa violação aos direitos fundamentais das mulheres, em especial ao de equidade de gênero, pois reproduzem a exclusão feminina do lugar público e de tomada de decisão.

Ainda será analisado, a partir da teoria foucaultiana, se há uma percepção das mulheres que efetivamente chegaram a cargos de liderança (estratégica ou de serviços) da recorrência de signos representativos da caracterização da divisão sexual do trabalho no cotidiano das empresas.

Assim, é importante compreender como funcionam os mecanismos de poder estudados por Foucault, notadamente quanto ao biopoder focado no controle do corpo coletivo, nas disciplinas e nos métodos utilizados para docilização dos corpos, problematizando a forma como esse controle se permeia sobre o corpo feminino.

1.1 A GENEALOGIA DO PODER, O CONTROLE DOS CORPOS E O BIOPODER

Como mencionado acima, diversos filósofos teorizaram a respeito do poder e como ele se estrutura das mais diversas camadas sociais.

Michel Foucault trouxe uma inovação ao estudo do poder, pois elaborou sua teoria a partir da observação das estruturas periféricas que o compõe, e não de seu núcleo propriamente dito:

Não vejo quem - na direita ou na esquerda poderia ter colocado este problema do poder. Pela direita, estava somente colocado em termo de constituição de soberania, etc., portanto em termos jurídicos; e, pelo marxismo, em termos de aparelho de Estado. Ninguém se preocupava com a forma como ele se exercia concretamente e em detalhe, com sua especificidade, suas técnicas e suas táticas. Contentava-se em denunciá-lo no "outro", no adversário, de uma maneira ao mesmo tempo polêmica e global: o poder no socialismo soviético era chamado por seus adversários de totalitarismo; no capitalismo ocidental, era denunciado pelos marxistas como dominação de classes; mas a mecânica do poder nunca era analisada. [...] isto é, a partir das lutas cotidianas e realizadas na base com aqueles que tinham que se debater nas malhas mais finas da rede de poder. (FOUCAULT, 2003, p. 6)

Segundo o filósofo, o poder não assenta suas bases no controle econômico. Ele acreditava que era errôneo o pensamento de que o poder estaria em uma posição subordinada à economia, tampouco seria modelado por ela: "o poder não é principalmente, manutenção e reprodução das relações econômicas, mas acima de tudo uma relação de força." (FOUCAULT, 2003, p. 175)

O principal foco do estudo do filósofo são as técnicas de dominação e poder, "não a partir da posição do rei e sua soberania, mas das relações dos súditos em suas relações recíprocas; não a soberania em seu edifício único, mas as múltiplas sujeições que ocorreram e funcionam no interior do corpo social." (FOUCAULT, 2010, p. 24)

Para tanto, o estudo do autor assenta suas bases sobre o poder exercido ao corpo no século XVIII e início do século XIX, bem como sua evolução. Compara as punições e penas de suplício até então utilizadas como forma de controle da sociedade e da perpetuação do poder pelo soberano, assim como sua evolução até as formas mais modernas de controle.

Segundo Foucault, na idade clássica, a soberania era a forma de poder predominante. Naquele período, os descumprimentos da lei eram punidos com castigos físicos, realizados em praças públicas e que prolongavam, sobremaneira, o sofrimento do indivíduo. Essas cenas de violência, que eram muitas vezes mais graves do que o próprio crime cometido pelo castigado, foram um dos motivos pelos quais os castigos passaram a ser criticados nos diversos países europeus (FOUCAULT, 2007, p. 13).

Para além do motivo acima citado, a expiação física e o suplício do castigado representavam não só a justiça para com a vítima, mas a personificação do poder do

soberano. A penalização era uma clara confrontação entre o soberano e o próprio condenado, o que se tornou “rapidamente intolerável. Revoltante, visto da perspectiva do povo, onde ele revela tirania.” (FOUCAULT, 2007, p. 63)

Até então, a soberania era a forma predominante de poder, o início da reforma penal se dá justamente em razão do repúdio ao suplício, e, principalmente, ao confronto do exercício do poder soberano. A evolução das sociedades europeias, que se relacionavam de forma cada vez mais complexa, permitiu que paulatinamente as relações de poder, controle e dominação se tornassem, da mesma forma, mais densas.

Assim, percebeu-se um movimento de modificação dos mecanismos de controle: os castigos físicos em toda a Europa foram substituídos por punições que privavam o indivíduo de direitos e da própria liberdade.

Veja-se, os castigos ainda incidiam sobre o corpo físico, não mais por meio da dor, mas, sim, da privação das liberdades e dos trabalhos forçados. Até mesmo a pena de morte, que ainda perdurou por alguns anos, era executada por mecanismos que não mais prolongavam os suplícios, e os instrumentos utilizados pelos algozes da justiça foram aperfeiçoados para evitar ao máximo a dor física.

O controle sobre o corpo (e através dele) ainda existia, mas agora como uma nova roupagem que incluía a supressão de direitos. Assim estabelecia Foucault (2007, p. 14):

Não tocar mais no corpo ou no mínimo possível, e para atingir nele algo que não é o corpo propriamente dito. Dir-se-á: prisão, a reclusão, os trabalhos forçados, a servidão de forçados, a interdição de domicílio, a deportação – que parte tão importante tiveram nos sistemas penais modernos – são apenas penas “físicas”: com exceção da multa, se referem diretamente ao corpo. Mas a relação castigo-corpo não é idêntica ao que era nos suplícios. O corpo encontra-se aí em posição de instrumento ou de intermediário. [...] O sofrimento físico, a dor do corpo não são mais os elementos constitutivos da pena.

Na mesma medida em que as penas de suplício foram reduzidas, observou-se, segundo Foucault, uma modificação da incidência dos crimes e da forma como eles se apresentavam: passou-se da criminalidade de sangue para uma criminalidade de

fraude, tendo-se como pano de fundo a produção e o aumento de riqueza. O sistema punitivo, então, evolui por meio do estabelecimento de métodos de vigilância cada vez mais complexos e um policiamento ainda mais rigoroso da população (FOUCAULT, 2007, p. 66).

O aumento da complexidade do sistema punitivo demandou sua melhor estruturação, de modo que o sistema penal passou, então, por um processo de sofisticação: não competia mais aos juízes apenas julgar o delito em si, mas também todas as suas respectivas circunstâncias (atenuantes, agravantes, motivadores, dentre outros), de modo a direcionar, a partir dessa análise, as penas a serem aplicadas. Ademais, era necessário ter uma complexa estrutura de instituições para aplicação das penas.

Veja-se que ao final do século XVIII há uma sofisticação do poder, e surgem novas tecnologias, tais como as instituições que passam a exercer sob os sujeitos o poder, especialmente sobre seus corpos, por meio de técnicas para docilizá-los.

As medidas punitivas, ainda que ‘suavizadas’ por todo o processo mencionado acima, não funcionavam apenas como mecanismos desencorajadores do delito “que permitem reprimir, impedir, excluir, suprimir; mas que elas estão ligadas a toda uma série de efeitos positivos e úteis que elas têm por encargo sustentar.” (FOUCAULT, 2007, p. 25)

Segundo o filósofo, para além da punição, o controle dos corpos tem um efeito útil no campo da política e da própria economia, sustentando, assim, relações de poder e dominação:

Mas o corpo também está diretamente mergulhado num campo político; as relações de poder têm alcance imediato sobre ele; elas o investem, o marcam, o dirigem, o supliciam, sujeitam-no a trabalhos, obrigam-no a cerimônias, exigem-lhe sinais. Este investimento político do corpo está ligado, segundo relações complexas e recíprocas, à sua utilização econômica; é numa boa proporção, como força de produção que o corpo é investido por relações de poder e de dominação; mas em compensação sua constituição como força de trabalho só é possível se ele está preso num sistema de sujeição (onde a necessidade também é um instrumento político cuidadosamente organizado, calculado e utilizado); o corpo só se torna útil se ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso. (FOUCAULT, 2007, p. 26)

A evolução social e econômica, o surgimento de classes sociais distintas e a necessidade de controle dessa nova realidade fizeram com que as relações de poder e dominação extrapolassem o mero campo da vigilância penal. O controle está focado não só no corpo físico, mas no corpo social e político, momento em que se observa o aperfeiçoamento de mecanismos de vigilância que controlam o comportamento das pessoas, suas atividades, dentre outros (FOUCAULT, 2007, p. 66).

O poder disciplinar que tinha por objetivo o controle individual dos corpos para adestrá-los e servir aos interesses econômicos passa por um processo de sofisticação, com o surgimento de um poder que foca no corpo coletivo, que se encarrega de eliminar tudo o que ameaça a população, denominado de biopoder.

Daí se extrai que a suavização das penas, a migração do castigo físico para o 'castigo da alma' se estabelece dentro de uma estrutura de controle e dominação dos corpos, como um projeto de poder estruturado.

Com efeito, o poder mencionado pelo filósofo parte não necessariamente do estado, mas das diversas estruturas sociais, e o autor chamou essa estrutura de microfísica do poder (FOUCAULT, 2007, p. 27).

A partir dessa evolução histórica, é possível compreender que a migração dos suplícios físicos para um sistema complexo de vigilância e punição não se concentrava no estado e na classe alta, mas, sim, é diluído em todos os setores da sociedade sob a forma de relações sociais, por meio de uma rede de micropoderes.

Se o poder está diluído em diversas camadas da sociedade, perpassando pelas diversas formas de relações sociais, e não concentradas em um soberano ou em uma classe social alta, isto é, se o poder está descentralizado, de qual forma ele é exercido? Quais métodos são utilizados para o controle?

Segundo Foucault, em todas as sociedades, o corpo esteve submetido a controle. Todavia, com a modernização, houve mudanças nos métodos de controle que passaram por um processo de sofisticação, de modo que fosse possível exercê-lo, não somente sobre o comportamento propriamente dito dos indivíduos, mas sobre sua

“economia, eficácia de movimentos, sua organização interna.” (FOUCAULT, 2007, p. 118)

Para exercer esse controle minucioso do corpo, Foucault aponta o método da disciplina, que cria uma íntima ligação entre docilidade e utilidade, de modo que a mecânica do poder passa por uma sofisticação:

Esses métodos permitem o controle minucioso das operações do corpo, que realizam a sujeição constante de suas forças e lhes impõem uma relação de docilidade-utilidade, são o que podemos chamar de “disciplinas”. (FOUCAULT, 2007, p. 118)

As disciplinas cuidam de distribuir os indivíduos no espaço, estabelecendo onde devem estar e compartimentando-os em locais. Por meio desse instrumento, é possível controlar as atividades das pessoas, a forma como se distribuem nas camadas sociais e até mesmo a forma como usam seu tempo.

Para esse tipo de controle, não basta que ele esteja concentrado no soberano ou até mesmo em uma classe alta; ele precisa ser exercido de forma sistemática pelas instituições e por todas as microrrelações existentes, formando uma verdadeira rede de poder.

O poder, nesse contexto, seria a técnica que funcionaria como uma rede de controle atravessando todas as instituições e aparelhos estatais, e a disciplina que se tem por meio do sistema de punição é o instrumento de poder que atua no corpo dos homens a partir da vigilância e punição, de modo a docilizar o sujeito. Além das técnicas de disciplina, era preciso estabelecer mecanismos de vigilância capazes de atingir as mais periféricas camadas sociais e sem o uso da violência física.

Assim, Foucault, baseado na obra de Jeremy Bentham, cria o panoptismo¹, caracterizado por um sistema de vigilância e controle exercido pelo sujeito, que foi fundamental no século XVIII, pois era uma técnica de controle sem o uso de força

¹ O filósofo utilitarista concebeu o termo panóptico, utilizado para designar uma penitenciária cuja arquitetura circular, permite uma vigilância constante. Para Foucault esse modelo estrutural poderia ser desdobrado às mais diversas instituições como forma de controle e vigilância, inclusive ser reproduzido na própria sociedade, de modo a manter os indivíduos sobre controle, sem necessariamente se exercer a força física.

bruta, exercendo-se o poder sobre os corpos por meio da vigilância (FOUCAULT, 2007, p. 163).

O panoptismo funciona por meio da visibilidade e da localização dos corpos no espaço que traz uma relação ficta de vigilância, mas uma sujeição real dos corpos: “não é necessário recorrer à força para obrigar o condenado ao bom comportamento, o louco à calma, o operário ao trabalho, o escolar à aplicação, o doente à observância das receitas.” (FOUCAULT, 2007, p. 167)

A máquina panóptica mostra sua eficiência especialmente em oficinas, manufaturas e nas fábricas e escritórios, regulando a relação entre operários e empregadores como uma das microrrelações de poder relevantes ao final do século XVIII e início do século XIX.

O panoptismo reforça a teoria do microfísica do poder na medida em que essa estrutura de vigilância e controle está enraizada em todo o corpo social, legitimando um controle em cadeia:

Em cada uma de suas aplicações, permite aperfeiçoar o exercício do poder. E isto de várias maneiras: porque pode reduzir o número dos que o exercem, ao mesmo tempo em que multiplica o número daqueles sobre os quais é exercido. Porque permite intervir a cada momento e a pressão constante age antes mesmo que as faltas, os erros, os crimes sejam cometidos. [...] O esquema panóptico é um intensificador para qualquer aparelho de poder: assegura sua economia (em material, em pessoal e, em tempo); assegura sua eficácia por seu caráter preventivo, seu funcionamento contínuo e seus mecanismos automáticos [...] (FOUCAULT, 2007, p. 170)

É importante destacar que a modalidade panóptica do poder não exclui as estruturas e normas jurídicas, ainda que ela não esteja na dependência imediata “das grandes estruturas jurídico-políticas de uma sociedade; ela não é, entretanto, absolutamente independente.” (FOUCAULT, 2007, p. 182)

Foucault entende que mesmo que a história tenha se encarregado de formar regimes jurídicos codificados, que traziam aparente igualdade de direito entre classes, os métodos de disciplina e a vigilância panóptica agiam como uma espécie de ‘infra direito’, atuando em seus bastidores e reforçando os microssistemas não-igualitários (FOUCAULT, 2007, p. 183).

Assim, segundo o filósofo, ao mesmo passo que o direito qualifica os sujeitos, as estruturas panópticas e seus mecanismos disciplinares os segregam e classificam, sem anular o direito em si, mitigando seus efeitos por meio do controle do poder.

[...] o poder eu acho, deve ser analisado como uma coisa que circula, ou melhor, como uma coisa que só funciona em cadeia. Jamais ele está localizado aqui ou ali, jamais está entre as mãos de alguns, jamais é apossado como uma riqueza ou um bem. O poder funciona. O poder se exerce em rede e, nessa rede, não só os indivíduos circulam, mas estão sempre em posição de ser submetidos a esse poder e também exercê-lo. Jamais eles são o alvo inerte ou consentidor do poder, são sempre seus intermediários. Em outras palavras, o poder transita pelos indivíduos, não se aplica a eles. (FOUCAULT, 2010, p. 26)

Partindo da história do controle do poder soberano até os mecanismos modernos de controle, para Foucault, o poder nas sociedades modernas é exercido “através, a partir do e no próprio jogo da heterogeneidade entre um direito público da soberania e uma mecânica polimorfa da disciplina.” (FOUCAULT, 2010, p. 32). Isso significa dizer que o sistema de dominação e controle dos corpos ocorre em todos os tipos de relação, revelando a dominação de uns sobre outros e compartimentando pessoas em espaços, no caso da discussão do gênero, por exemplo, do masculino sobre o feminino.

1.2 O CONTROLE DO CORPO FEMININO

Muito embora Foucault não tenha sido entusiasta das discussões envolvendo gênero, as reflexões do teórico do poder são essenciais para o debate de tais relações, pois colaboram para a compreensão de como as desigualdades entre os homens e mulheres se perpetuam nas mais diversas camadas sociais.

O controle do corpo feminino guarda relevante importância ao presente estudo, já que sobre ele pesa o patriarcado, que reforça a desigualdade de gênero e leva a uma hierarquização entre homens e mulheres.

É importante destacar que não há um conceito único e consolidado sobre o que seria patriarcado, tendo a expressão mudado de sentido ao longo da história. Na década de 70 foi utilizado pelas feministas como um sistema a ser combatido, assim como foi

utilizado como sinônimo de opressão feminina (HIRATA; LABORIE; DOARÉ; SENOTIER, 2009, p. 173).

Saffioti (2015, p. 128) entende o patriarcado como um tipo hierarquizado de relações (de gênero) presente em todo o tecido social (sociedade e Estado), e sua dinâmica concede aos dominantes (homens) direitos sexuais sobre as mulheres e se embasa em ideologia e violência.

Tem-se que o discurso construído pela sociedade patriarcal para fundamentar a desigualdade assentou suas bases em diversos fundamentos, destacando-se os argumentos relacionados à determinação biológica para a posição que os sexos ocupam no meio social.

Sob o discurso da naturalização das desigualdades e utilizando-se da sexualidade e do papel reprodutivo ocupado pelas mulheres, o corpo feminino foi controlado pelo masculino ao longo da história.

A propósito do tema, Foucault analisa as relações de poder, a partir da história da construção da sexualidade desde a era vitoriana até o século XX, e o modo como a sexualidade é utilizada como uma ferramenta de controle.

A verbalização da sexualidade foi estimulada justamente para que ela pudesse ser controlada:

[...] cumpre falar do sexo como de uma coisa que não se deve simplesmente condenar ou tolerar mas gerir, inserir em sistemas de utilidade, regular para o bem de todos, fazer funcionar segundo um padrão ótimo. O sexo não se julga apenas, administra-se. (FOUCAULT, 1988, p. 27)

Ao se verbalizar sobre a sexualidade, cria-se uma modalidade de controle e de poder, institucionalizando-se o que seria de esfera privada, e o sexo passa a ser uma questão de polícia, muito embora não tenha a forma de lei (FOUCAULT, 1988, p. 47).

O controle da sexualidade infligiu sobremaneira o corpo feminino, na medida em que estabeleceu padrões de comportamento sexual – certo e errado – e os aplicou nas relações cotidianas de maneira sutil, exercendo dominação:

[...] Numa sociedade como a nossa, onde os aparelhos de poder são tão numerosos, seus rituais tão visíveis, e, seus instrumentos tão seguros, afinal nessa sociedade, que sem dúvida foi mais inventiva do que qualquer outra em mecanismos de poder sutis e delicados, por que essa tendência a só reconhecê-lo sob a forma negativa e desencarnada da interdição? (FOUCAULT, 1988, p. 83)

A submissão do corpo feminino em si não ocorreu a partir de uma estrutura vertical e descendente de poder, “mas em um sentido circular e ascendente, arraigada nas mais diversas instituições e no próprio tecido social.” (FRANÇA; BRAUNER, 2018, p. 2).

O controle do corpo feminino, seja ele individual, seja ele coletivo, ocorreu a partir da construção de um sistema que institucionalizou a dominância masculina. Referida dominação iniciou-se no bojo das famílias, se estendendo sobre as mulheres em todas as relações sociais, na política, economia, no mercado de trabalho, dentre outros, e ficou conhecida como sistema do patriarcado (LERNER, 2019, posição 5046).

Lerner (2019, posição 361) ensina que o sistema que assentava suas bases nas construções históricas se institucionalizou, passando a se manifestar “na organização familiar e nas relações econômicas, na instituição de burocracias religiosas e governamentais e na mudança das cosmogonias [...]”. A construção da sociedade do patriarcado e, portanto, da desigualdade entre homens e mulheres pode ser observada a partir de duas perspectivas distintas.

A primeira é a tradicionalista, que considera, por meio da ótica religiosa e científica, a submissão feminina como algo “universal, determinado por Deus ou natural, portanto, imutável” (LERNER, 2019, posição 517). A corrente acadêmica, por sua vez, traz uma visão crítica aos tradicionalistas, ao enxergar que as construções de gênero têm fundamento histórico e que a desigualdade somente pode ser superada por meio da necessidade de mudança social. Eles contestam a naturalidade da submissão feminina, argumentando que se a construção do patriarcado tem origem histórica, da mesma forma, pode ser alterada em circunstâncias históricas distintas.

Para os tradicionalistas, o fenômeno da “assimetria sexual” e a distribuição não equânime de tarefas entre homens e mulheres decorre de uma condição biológica e, portanto, natural, razão pela qual a divisão sexual do trabalho e a própria dominação masculina decorreriam da diferente fisiologia entre gêneros (LERNER, 2019, posição 531).

O determinismo biológico, utilizado pela doutrina tradicionalista, encampava a teoria de que o homem caçador teria necessidade de exercer tarefas consideradas mais nobres, e, portanto, superiores às tarefas femininas. Assim, a superioridade masculina (e por que não hierarquização?) estaria atrelada intimamente a conceitos biológicos de que o masculino teria maior nobreza.

Durante séculos o pretenso cérebro “feminino” foi descrito como menor que o padrão, subdesenvolvido e evolutivamente inferior, mal organizado e deficiente de modo geral. Os avanços tecnológicos, que deveriam trazer luz ao tema, reforçam uma narrativa de diferenças, as quais foram denominadas por Cordelia Fine (2012, posição 285) como neurosexismo:

As descobertas neurocientíficas a respeito das quais lemos nas revistas, artigos de jornais, livros e, às vezes, até mesmo em revistas especializadas contam uma história de dois cérebros — essencialmente diferentes — que criam diferenças psicológicas atemporais e imutáveis entre os sexos. É uma história convincente que oferece uma explicação, e uma justificativa, elegante e satisfatória, do status quo do gênero

Em outras palavras, à medida que a sociedade parece caminhar para uma cultura menos sexista, “parece haver um número cada vez menor de bodes expiatórios sociais [...] para explicar as persistentes desigualdades de gênero e de segregação profissional” (FINE, 2012, posição 285), arvorando-se, assim, de explicações antropológicas e científicas para justificações das desigualdades. A própria ciência se incumbem do papel de reforçar as construções sociais.

Na lição de Lerner (2019, posição 629), as mulheres têm filhos em razão do sexo, porém cuidam deles em razão do gênero – uma construção social que tem sido responsável por determinar o lugar da mulher na sociedade.

Sobre o determinismo biológico, Beauvoir (2009, posição 1020) esclarece que somente à luz de um “contexto ontológico, econômico, social e psicológico” seria possível esclarecer os dados da biologia., de modo que a construção social tivesse relevante papel na construção do papel feminino na sociedade.

Para a autora, a mulher deve ser considerada para além dos aspectos sexuais e biológicos, pois a suposta biologia está intimamente justificada a partir da estrutura social na qual está inserida:

[...] a mulher não poderia ser considerada apenas um organismo sexuado: entre os dados biológicos, só têm importância os que assumem, na ação, um valor concreto; a consciência que a mulher adquire de si mesma não é definida unicamente pela sexualidade. Ela reflete uma situação que depende da estrutura econômica da sociedade, estrutura que traduz o grau de evolução técnica a que chegou à humanidade. (BEAUVOIR, 2009, posição 1277)

Veja-se que o controle do corpo feminino está alicerçado em uma construção histórica e social que levou séculos até ser concluída. O controle da sexualidade e da própria capacidade reprodutiva da mulher teve papel preponderante nesse sistema de dominação.

Desde o período neolítico já existiam evidências da comercialização do corpo feminino, por meio da prática de ‘troca de mulheres’ entre tribos para garantir a redução dos conflitos e aumentar a chance de produção de filhos. No segundo milênio A.C., as filhas de famílias pobres eram vendidas para casamento ou prostituição a fim de fornecer auxílio financeiro para suas famílias, segundo leciona Lerner (2019, posição 705): “a troca de mulheres é a primeira forma de comércio, na qual as mulheres são transformadas em mercadorias e coisificadas.”

Até mesmo no sistema de escravidão, a forma de dominação masculina e feminina era exercida de maneiras distintas: os homens eram explorados como trabalhadores e as mulheres, além de trabalhadoras, eram fornecedoras de serviços sexuais e reprodutivos (LERNER, 2019, posição 4597). As sociedades agrícolas cuidaram de instituir a família monogâmica, que teria como objetivo o controle da prole e da propriedade em si:

Os homens se apropriaram dos excedentes do pastoreiro, tornando-se propriedade privada. Uma vez adquirida tal propriedade privada, os homens buscaram garanti-la para eles e seus herdeiros; para isso instituíram a família monogâmica. Controlando a sexualidade das mulheres com a exigência da virgindade pré-nupcial e determinação do duplo padrão do julgamento sexual no casamento, os homens garantiram a legitimidade da prole, assegurando assim, seu direito à propriedade. (LERNER, 2019, posição 653)

A partir da construção da monogamia é que se percebe com maior clareza a construção da unidade familiar patriarcal, na qual a mulher fica destinada ao trabalho doméstico, reprodutivo e interno, portanto, alijada de toda a construção social. Sobre o tema, Heleieth Saffioti (2015, p. 51) destaca que “um dos elementos nucleares do patriarcado reside exatamente no controle da sexualidade feminina, a fim de assegurar a fidelidade da esposa a seu marido.”

Muito embora a mulher conservasse, ainda que de forma reduzida, algum direito de ação e escolha semelhante ao dos homens (especialmente nas famílias burguesas e de maior poder econômico), existia um aspecto de seu corpo controlado por outros: a sua sexualidade.

Com maior ou menor grau de liberdade, ao longo da história, as mulheres sempre estiveram subordinadas e vinculadas ao fornecimento de serviços reprodutivos, de modo que seu acesso aos meios de produção e aos recursos financeiros se daria por meio do homem.

Essa ideologia, como mencionado acima, suplantou o plano da esfera privada e permeou os diversos campos sociais, se alastrando na sociedade civil e no próprio Estado. Como bem ressaltou Saffioti (2015, p. 57), “[...] as relações patriarcais, suas hierarquias, sua estrutura de poder contaminam toda a sociedade, o direito patriarcal perpassa não apenas a sociedade civil, mas impregna também o Estado.”

Ainda que, ao longo da história, a primazia do masculino tenha se modificado nas formas de sua apresentação, as desigualdades hoje existentes decorrem da persistência desse sistema, que se encontra em transmutação:

Em geral, pensa-se ter havido primazia masculina no passado remoto, o que significa, e isto é verbalizado oralmente e por escrito, que as desigualdades atuais entre homens e mulheres são resquícios de um patriarcado não mais existente ou em seus últimos estertores. De fato, como os demais fenômenos sociais, também o patriarcado está em permanente transformação. (SAFFIOTI, 2015, p. 48)

A construção do gênero arquitetou uma “privilegiada instância de articulação das relações de poder”, de modo que, por vezes, o poder foi parcialmente compartilhado com as mulheres, gerando liberdade, e, por outras, foi exercido sobre elas de maneiras discriminadas, gerando desigualdades (SAFFIOTI, 2015, p. 121).

A respeito desse tensionamento de poderes, merece destaque a análise que Carole Pateman (1993) estabeleceu acerca do controle que os homens exercem sobre as mulheres. Para ela, a submissão feminina pode ser lida a partir da história do contrato social. A autora tece críticas à teoria convencionalmente apresentada do contrato social – que estabelecia que, em sua gênese, os adultos trocavam a liberdade em seu estado natural, por uma liberdade civil e estruturada, concedida pelo próprio Estado - sinalizando que o contrato social vai muito além da história a respeito de liberdade.

Segundo Pateman, a história do contrato social é também de dominação dos homens sobre as mulheres. O pacto original incluía, em sua estrutura, o direito do masculino ao acesso sexual regular:

O contrato social é uma história de liberdade; o contrato sexual é uma história de sujeição. O contrato original cria ambas, a liberdade e a dominação. A liberdade do homem e a dominação da mulher derivam do contrato original e o sentido da liberdade civil não pode ser compreendido sem a metade perdida da história, que revela como o direito patriarcal dos homens sobre as mulheres é criado pelo contrato. [...] Os filhos subvertem o regime paterno não apenas para conquistar sua liberdade, mas também para assegurar as mulheres para si. Seu sucesso nesse empreendimento é narrado na história do contrato sexual. O pacto original é tanto um contrato sexual quanto social: é sexual no sentido de patriarcal – isto é, o contrato cria o direito político dos homens sobre as mulheres -, é também sexual no sentido do estabelecimento de um acesso sistemático dos homens aos corpos das mulheres. (PATEMAN, 1993, p. 17)

A autora estabelece críticas aos contratualistas, uma vez que seu estudo focou na liberdade (esfera pública), deixando de fora da análise um importante aspecto da construção do Estado e do contrato político: a esfera privada (PATEMAN, 1993, p. 28). Para ela, por meio do contrato sexual, as mulheres foram incorporadas a uma

esfera privada, trazendo-se a ideia de que não haveria, portanto, qualquer relevância à discussão política.

Todavia, o contrato “constitui uma forma moderna de estabelecimento de relações localizadas de poder dentro dos campos da sexualidade, do casamento e do trabalho” (PATEMAN, 1993, p. 34), que se extrapolam para a legislação e para o próprio Estado Civil, de modo que se apresentam como estruturas de dominação do sistema patriarcal.

Assim, tem-se que o controle do corpo feminino transcende a esfera privada e se extrapola para os mais diversos aspectos da vida social, política e econômica, conduzindo (e reconduzido), assim, o homem ao lugar de poder por meio do controle do corpo feminino.

1.3 O PAPEL DO DISCURSO NO REFORÇO DO CONTROLE DOS CORPOS

A família patriarcal, muito embora tenha se apresentado de formas distintas ao longo da história, cuidou de adotar técnicas que reforçavam a segregação das mulheres em um sistema de dominação e controle dos corpos. Um papel importante para a construção desse sistema de poder pode ser atribuído aos discursos que se apresentam não só através da língua falada, mas por meio de linguagem não-verbal (símbolos, gestos etc.).

Esses discursos reforçavam as doutrinas de gênero, conduziam as mulheres a condições de desigualdade e tinham como consequência a carência educacional das mulheres, a divisão das mulheres em ‘respeitáveis’ ou ‘não respeitáveis’ de acordo com suas atividades sexuais, a discriminação no acesso aos recursos econômicos e, até mesmo, a exclusão feminina do poder político (LERNER, 2019, posição 4653).

A respeito do controle e da submissão por meio do discurso, Foucault (1999, p. 9) esclarece que ele é controlado, selecionado, organizado e redistribuído “por certo número de procedimentos que têm por função conjurar seus poderes e perigos, dominar seu acontecimento aleatório, esquivar sua pesada e terrível materialidade.”

Para o filósofo, “a vontade da verdade” funciona como um sistema de exclusão e apoia-se em um suporte institucional, que reforça e é reconduzida, através da pedagogia, dos livros, na forma como as escolas ensinam e, principalmente, na forma como o saber é aplicado à sociedade (FOUCAULT, 1999, p. 17).

Assim, acaba-se exercendo uma insofismável pressão e, principalmente, um ‘poder de coerção’ sobre a sociedade – a literatura, as práticas econômicas, as ciências sociais (e por que não o próprio direito?) –, de modo que a legitimação (suportes e justificação) do discurso da verdade funciona como uma prática de exclusão.

Foucault sinaliza que a vontade da verdade é um dos procedimentos de exclusão do discurso mais fortes e mais peculiares, e traz a seguinte reflexão:

[...] se o discurso verdadeiro não é mais, com efeito, desde os gregos, aquele que responde ao desejo ou aquele que exerce o poder, na vontade da verdade, na vontade de dizer esse discurso verdadeiro, o que está em jogo, senão o desejo e o poder? (FOUCAULT, 1999, p. 20)

Assim, sobre o discurso da naturalidade e das diferenças biológicas, em uma técnica apurada e sofisticada, o controle do corpo feminino transcende a unidade familiar e passa a ser aplicado nas mais diversas esferas sociais, por meio do controle do discurso. Todos esses recursos têm como único objetivo a dominação e o controle de um grupo sobre o outro. O dominante e o dominado estabelecem relações de modo a criarem “obrigações mútuas e direitos recíprocos. O dominado troca submissão por proteção, trabalho não remunerado por manutenção.” (LERNER, 2019, posição 4660)

Não só a maternidade e os serviços domésticos e reprodutivos são utilizados como mecanismos de subordinação e servidão feminina, mas também todo o discurso social reforça e reconduz a mulher ao plano das servidões.

Sobre a servidão da maternidade, Beauvoir traz importantes reflexões acerca da fragilidade do discurso e como ele poderia ser facilmente combatido por meio de auxílio e apoio da própria sociedade para essa tarefa:

Quanto às servidões da maternidade, elas assumem, segundo os costumes, uma importância muito variável: são esmagadoras se se impõem à mulher

muitas procriações e se ela deve alimentar e cuidar dos filhos sem mais ajuda; se procria livremente, se a sociedade a auxilia durante a gravidez e se se ocupa da criança, os encargos maternais são leves e podem ser facilmente compensados no campo do trabalho. (BEAUVOIR, 2009, posição 1290)

Conclui-se que o sistema patriarcal, criado e construído silenciosamente ao longo da história, se perpetuou na sociedade moderna: o controle reprodutivo e sexual se apresenta hoje de maneira velada, mas é inegável que suas consequências ainda ecoem nas mais diversas camadas sociais.

Esses 'ecos' se refletiram nas próprias mulheres, pois o sistema de dominação é tão elaborado que conta com a participação do próprio feminino (dominado) para se perpetuar. Esse sistema teve e tem influência sobre o corpo feminino. As relações de poder estabelecidas por ele e a partir dele têm sua origem na história, sendo certo que sua perpetuação traz consequências sociais inestimáveis.

Segundo Saffioti (2015, p. 89), as relações de gênero e poder se apresentam em duas faces: a da potência e da impotência. A primeira diz respeito aos homens (vinculados à força e sempre capazes de exercê-los); e a da mulher, a segunda, sempre servil e reduzida a um lugar inferior.

Muito embora a sociedade tenha evoluído e as mulheres tenham passado a controlar suas funções sexuais e reprodutivas, há uma persistência de dominação dos corpos femininos, e esse poder e esse controle ocorrem em todos os tecidos sociais, a partir das instituições, por meio de uma rede de micropoderes.

Até mesmo os direitos conquistados decorrem de uma concessão feita pelo gênero masculino: "a ação das mulheres nunca passou de uma agitação simbólica; só ganharam o que os homens concordaram em lhes conceder; elas nada tomaram; elas receberam." (BEAUVOIR, 2009, posição 242)

Assim, muito embora se perceba mudanças na condição das mulheres, o sistema patriarcal ainda persiste na sociedade contemporânea das mais variadas formas, seja na recorrente violência contra a mulher por seus pais e maridos, seja na baixa

representatividade feminina na política e nas mais diversas esferas do domínio público, inclusive no mercado de trabalho.

A crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho e nos demais espaços públicos não foi o suficiente para impedir a ocorrência de diversos retrocessos (especialmente em momentos de crise), além da precarização do labor feminino.

Pesquisas realizadas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021) concluíram que a pandemia causada pelo COVID-19 afetou sobremaneira as mulheres, e os indicadores mostraram que a taxa de ocupação feminina ao longo de 2021 se equiparou à taxa de desemprego encontrada no ano de 2012.

A propósito do tema, destaca-se a célebre frase atribuída a Simone de Beauvoir sobre a perenidade dos direitos das mulheres, bastando uma crise política ou econômica para serem questionados e desmantelados.

Veja que o labor feminino sempre foi observado a partir de uma ótica inferiorizada, secundária, de modo a reforçar e reproduzir alguns aspectos da divisão sexual do trabalho, garantindo-se, a partir daí, condições mais vantajosas aos homens, em detrimento do direito das mulheres:

Economicamente, homens e mulheres constituem como que duas castas; em igualdade de condições, os primeiros têm situações mais vantajosas, salários mais altos, maiores possibilidades de êxito do que suas concorrentes recém-chegadas. (BEAUVOIR, 2009, posição 270)

É possível, assim, notar que os mecanismos e as disciplinas relatadas por Foucault continuam sendo exercidas, de maneira cada vez mais sofisticada.

A segregação do feminino ao domínio privado na sociedade contemporânea não mais funciona de uma maneira explícita, mas de forma velada, por meio do discurso falado e não verbal, com alto grau de sutileza e sofisticação, de modo que reforça o controle do masculino pelo feminino nas mais diversas esferas sociais. A própria segregação entre o que seria considerado espaço feminino e espaço masculino, e como esse

conceito evolui no tempo, evidencia como o discurso foi (e é) responsável pela condição de subordinação feminina.

É importante entender como essa dicotomia (público x privado) foi construída ao longo da história e de que forma ela influencia a arquitetura de gênero existente no mercado de trabalho e, principalmente, no meio empresarial privado.

O estudo das ondas feministas nos ajuda a compreender como os direitos das mulheres foram construídos ao longo da história e de que maneira a positivação de tais direitos pode contribuir para a construção da equidade de gênero.

Por essa razão, o capítulo 2 tem por objetivo avaliar, a partir das diferentes ondas do feminismo, o caminho que as mulheres percorreram para sua inclusão no domínio público, e como referida construção histórica foi determinante para a obtenção de direitos, tanto no plano nacional quanto no internacional.

2 A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA LUTA FEMININA E A POSITIVAÇÃO DE DIREITOS À LUTA PELA EQUIDADE

É preciso se livrar do sujeito constituinte, livrar-se do próprio sujeito, isto é, chegar a uma análise que possa dar conta da constituição do sujeito na trama histórica. (FOUCAULT, 2003, p. 7)

Para compreender a dinâmica do trabalho feminino e as limitações que acabam por favorecer a desigualdade entre gêneros, é preciso ir além da análise dos aspectos relacionados à produção e capacitação das mulheres. Faz-se necessário levar em consideração o papel que elas ocupam na sociedade, no seio de sua família, bem como a forma como historicamente elas conquistaram os espaços públicos.

A respeito do tema, Cristina Bruschini (2007) tece críticas à primeira geração de estudos sobre o trabalho feminino no Brasil, tendo em vista que se focaram exclusivamente no binômio mulher/produção e não direcionaram o papel e a identidade que a mulher ocupa na esfera reprodutiva, assim como na própria construção histórica desses direitos:

A primeira geração de estudos sobre trabalho feminino, no Brasil, focalizou exclusivamente a ótica da produção, sem levar em conta o fato de que o lugar que a mulher ocupa na sociedade também está determinado por seu papel na família. O debate teórico e as pesquisas sobre o trabalho feminino tomaram um novo rumo quando passaram a focalizar a articulação entre o espaço produtivo e a família, ou espaço reprodutivo. Pois, para as mulheres, a vivência do trabalho implica sempre a combinação dessas duas esferas, seja pela articulação, seja pela superposição, tanto no meio urbano quanto no rural. (BRUSCHINI, 2007, p. 542)

Por essa razão, é pertinente ao presente estudo breve digressão histórica sobre a evolução do trabalho feminino, suas conquistas dos espaços públicos e da luta pela emancipação da mulher. Pretende-se identificar, a partir das diferentes ondas do feminismo, o caminho que as mulheres percorreram para sua inclusão no domínio público, considerando a positivação desses direitos. Para tanto, analisar-se-ão as ondas feministas, suas especificidades e a relevância de cada uma delas para o acesso aos espaços públicos. Será possível entender como se construiu historicamente o acesso das mulheres ao mercado de trabalho brasileiro e, por fim, como se deu a positivação dos direitos das mulheres na luta pela emancipação feminina.

2.1 AS ONDAS FEMINISTAS E A LUTA PELOS ESPAÇOS PÚBLICOS: CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS

O movimento feminista norte-americano na década de 70 formulou o conceito de gênero atrelado a uma rejeição aos determinismos biológicos entre homens e mulheres. Referido conceito parte da premissa de que as relações entre os sexos consideram aspectos que são construídos historicamente, conferindo-lhe caráter social (TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015, p. 119). Isso significa dizer que o gênero é um dos componentes essenciais “das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos e uma forma primeira de significar as relações de poder.” (SCOTT apud TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015, p. 120)

Sendo as relações de gênero, portanto, o campo em que se observam as práticas e os tensionamentos sociais que ajudam a compreender a história da luta feminina, é importante identificar o contexto social vivenciado pelas mulheres ao longo do tempo.

Os papéis historicamente desempenhados tanto no lar como nos espaços públicos, assim como a designação desses espaços para cada um dos gêneros, ressaltam a desigualdade e a divisão sexual do trabalho (e da própria vida social) que vêm sendo perpetuadas ao longo da história.

Especialmente no final do século XVIII e início do século XIX, foi possível observar a luta feminina pela igualdade de gênero. Fatores como a revolução industrial e o próprio capitalismo oportunizaram o surgimento de diversos movimentos feministas que reivindicaram, dentre outros direitos, a possibilidade de participação feminina no mercado de trabalho (TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015, p. 124).

Não só a escassez de mão de obra, mas sua necessidade crescente permitiu a inserção de mulheres no ambiente industrial, em atividades que até então eram consideradas masculinas. Muito embora tenha sido um importante passo para a emancipação feminina, às mulheres eram relegadas funções predominantemente menos qualificadas e subalternas (TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015, p. 125).

Diversos intelectuais escreveram obras e manifestos sobre a necessidade de emancipação feminina. Com destaque, John Stuart Mill, filósofo do século XIX, publicou, em 1869, o polêmico ensaio *A Sujeição das Mulheres*, obra na qual ele demonstra sua contrariedade em relação à subordinação das mulheres aos homens e sustenta o princípio da perfeita igualdade entre gêneros.

Em linhas gerais, sua obra defende que a sujeição arbitrária das mulheres pelos homens é injusta e não natural. Para ele, os argumentos utilizados para justificar as diferenças, tal como a alegação de que as mulheres seriam menos capazes ou de natureza inferior, em verdade tratam-se de falácias, posto que a subordinação advém, principalmente, de uma imposição não natural feita pelos homens através da 'lei do mais forte'.

Stuart Mill criticava, ainda, o casamento como uma instituição que na verdade tinha como propósito maior subjugar as mulheres, denunciava a sujeição feminina como uma forma de escravidão legalizada e defendia a importância da educação como requisito indispensável para a conquista da igualdade de gêneros.

O filósofo do liberalismo defendia o sufrágio feminino e uma liberdade radical das mulheres. Ele ensinava que o argumento de que as mulheres não tinham a mesma capacidade intelectual que o sexo oposto ou, ainda, que lhes faltava a originalidade na produção de obras artísticas não era adequado, já que ao gênero feminino nunca foi oportunizado o acesso à educação em igualdade de condições às dos homens.

Apesar de ter sido considerada uma obra avançada para sua época, ela não teve o condão de garantir melhores condições para as mulheres ou, ainda, mudar as profundas desigualdades sociais existentes na época e que se perpetuam até os dias atuais.

Ultrapassados mais de dois séculos, as mulheres conquistaram o direito ao voto, estão cada vez mais inseridas no mercado de trabalho e possuem um alto índice de escolaridade, mas essa liberdade não teve o condão de garantir a tão desejada equidade de gênero.

É por essa razão que é preciso aprofundar a análise sobre como se desenvolveu o movimento feminista, entender sua responsabilidade pela conquista de diversos direitos das mulheres e identificar como a conquista desses direitos positivados se deu ao longo da história.

2.1.1 Ondas do feminismo

O movimento feminista, assim denominado pela primeira vez em 1837, tinha como principal objetivo a busca de condições equânimes entre homens e mulheres, e seu foco inicial estava relacionado à busca pela liberdade feminina e a ausência de subordinação aos homens (TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015, p. 127). Estudado a partir de ondas, o movimento foi responsável pela obtenção de diversos direitos alcançados pelas mulheres ao longo da história, incluindo aqui os direitos políticos, o voto, acesso à educação, dentre outros.

Muito embora tenha sido utilizado para designar os diversos momentos históricos e sociais nos quais as mulheres buscam a efetivação dos seus direitos e a equidade de gênero, a utilização da expressão 'ondas' deve ser tomada com cautela, pois esse termo traduz-se como algo que tem finitude, que se sobrepõe, uma a uma por outra, e cujo fluxo acaba na areia.

A luta e os direitos perquiridos em cada uma dessas ondas pelos movimentos feministas não são finitos, tampouco os novos movimentos identificados ao longo da história se sobrepõem aos anteriores; ao contrário, as diversas ondas convivem entre si de maneira harmônica nos mais diversos meios sociais, razão pela qual é preciso estudar tal movimento de maneira estruturada.

Em resumo, é possível identificar ao menos três ondas feministas ao longo da história, as quais serão objeto de estudo neste capítulo: a primeira relaciona-se à luta pelos direitos civis das mulheres, com destaque ao direito ao voto, ao trabalho e à educação feminina; a segunda onda debate questões relacionadas aos direitos sexuais e reprodutivos; e a terceira está correlacionada ao pós-estruturalismo. Alguns estudiosos ainda estudam uma quarta onda feminista, que está relacionada à

discussão dos temas de gênero e sua intersecção com as redes sociais, porém ainda é incipiente doutrina sobre o tema.

De modo a sustentar a compreensão do presente capítulo, entende-se pertinente o estabelecimento de um conceito sobre o feminismo, utilizado por diversos autores muitas vezes com acepções distintas.

Lerner (2019, posição 4985), ao explicitar o conceito do feminismo, traz algumas definições diversas utilizadas pelos pensadores sobre o tema. Dentre elas, destacam-se: (i) doutrina que advoga por direitos sociais e políticos igualitários entre homens e mulheres; (ii) movimento organizado para conquista desses direitos; e (iii) crença na necessidade de mudança social para aumento do poder feminino.

Para fins do presente estudo, considerar-se-á feminismo a luta pelo “reconhecimento de que as mulheres são oprimidas específica e sistematicamente e que essa opressão não está inscrita na natureza, colocando a possibilidade política de sua transformação.” (GONÇALVES; PINTO, 2011, p. 29)

Em outras palavras, o feminismo é um movimento social e político, travado ao longo da história, que questiona o papel atribuído à mulher na sociedade e sua inferiorização em relação aos homens, que busca o reconhecimento dos direitos femininos e que refuta o determinismo biológico e a atribuição de papéis específicos para os homens e mulheres, papéis esses que se reproduzem nas mais diversas esferas sociais.

Partindo-se desse conceito, tem-se que a primeira onda feminista “nasceu como movimento liberal da luta das mulheres pela igualdade de direitos civis, políticos e educativos” e buscava o direito à inserção nos processos políticos e decisórios das sociedades em que viviam (NARVAZ; KOLLER, 2006, p. 649).

A primeira onda teve maior força em países da Europa, especialmente na França e na Inglaterra, no final do século XIX e no início do século XX, e se iniciou a partir da própria revolução francesa – as mulheres não tinham obtido os direitos de cidadania que até então haviam sido concedidos aos homens (SIQUEIRA; BUSSINGUER, 2020, p. 149).

Na Inglaterra destacou-se o movimento das *Suffragettes*, que tinham como principal reivindicação a emancipação por meio do sufrágio, o direito à educação e ao trabalho: “repara-se que apenas mulheres da classe burguesa defendiam seus direitos, uma vez que haviam tido acesso à educação.” (CABRAL; MOREIRA; GOMES, 2021, p. 116)

De maneira tardia, os países da América Latina acompanharam a primeira onda dos direitos feministas: somente no início do século XX percebeu-se no Brasil reivindicações feministas pelos direitos trabalhistas e políticos, com destaque aos pensamentos trazidos por Nísia Floresta e Bertha Lutz, que introduziram, nesse período, ideias feministas, especialmente o direito ao estudo, trabalho e voto, sendo este último apenas efetivamente conquistado no país em 1932.

Muito embora tenham tido relevantes diferenças temporais, tanto no Brasil quanto na Europa, os movimentos tinham uma característica comum: foram iniciados por mulheres de classe média e preponderantemente brancas. Assim, muito embora o movimento reivindicasse o acesso ao espaço público, não havia uma grande preocupação com as mulheres operárias que eram “duplamente exploradas por trabalhar na fábrica e no lar, tinham sempre salários mais baixos e jornadas de trabalho maiores.” (TELLES, 2019, p. 42)

Naquele período, a “percepção central foi de valorização do salário do trabalhador homem, que tinha como “função precípua” a de macho provedor, enquanto quaisquer ganhos da mulher seriam considerados como mero complemento.” (SIQUEIRA; BUSSINGUER, 2020, p. 151)

Ainda que a primeira onda do movimento feminista lutasse pela possibilidade de inserção da mulher no espaço público através do voto, da participação política, do trabalho e da educação, havia uma percepção de que as mulheres ocupavam um lugar de subordinação que estava ligado intimamente às questões atreladas ao gênero e à sexualidade feminina.

A intelectual e ativista Simone de Beauvoir escreveu, em 1949, o livro *O Segundo Sexo*, que trouxe uma profunda reflexão sobre o lugar secundário atribuído à mulher na sociedade. Segundo a autora, o feminino é sempre visto a partir do sexo masculino e, portanto, ocupa sempre o lugar do 'outro sexo', um papel secundário e afastado do poder.

Reflexões como essa demonstraram que, muito embora a mulher tivesse conquistado espaço nos lugares públicos, ainda havia uma subordinação feminina intimamente atrelada a uma questão até então considerada da esfera 'privada' das mulheres: a sexualidade e o direito reprodutivo.

Por essa razão, na década de 70, os movimentos das mulheres passaram a discutir a sexualidade e os direitos reprodutivos, pauta que capitaneou a segunda onda feminista, que se prorrogou até idos dos anos 90. Foi nesse período que se construiu a teoria do feminismo radical, que evidenciava a exploração feminina pelo sexo:

Debate-se o ponto no qual a sexualidade perde o domínio eminentemente privado e passa a ser compreendida como uma relação de poder entre os sexos, uma vez que, os direitos políticos e civis já estavam em processo de consolidação em diversos países ocidentais, havendo uma tendência a entender, naquele momento, as desigualdades entre os sexos. (CABRAL; MOREIRA; GOMES, 2021, p. 119)

Países como França e Estados Unidos foram referência no movimento feminista da segunda onda, sendo que as americanas se destacaram pela "denúncia da opressão masculina e a busca da igualdade, enquanto as francesas postulavam a necessidade de serem valorizadas as diferenças entre homens e mulheres." (NARVAZ; KOLLER, 2006, p. 649)

Há uma evolução e, até mesmo, o amadurecimento do movimento feminista na segunda onda, ao se perceber que o acesso ao domínio público não seria o único passo necessário à obtenção da almejada equidade de gênero.

As mulheres passaram, então, a compreender que as relações de sexo/sexualidade e a forma como elas se dão no domínio privado influenciam e reforçam sobremaneira as relações de poder entre gêneros. Há uma compreensão, a partir dessa reflexão,

de que as questões da sexualidade e as relações familiares e domésticas possuem um conteúdo político, a partir do qual o gênero masculino exerce controle e submissão das mulheres.

Veja-se que a primeira onda feminista buscou reivindicar o espaço público da mulher na sociedade, através do voto, da participação política e da educação, ao passo que a segunda onda tinha como principal objetivo discutir e entender o espaço privado da mulher e como ele tinha (e tem) impacto nas relações de gênero e na perpetuação da subordinação da mulher nas demais esferas sociais (e públicas).

A terceira onda foi iniciada na década de 90, período de grande efervescência histórica: a queda do muro de Berlim, o fim de diversas ditaduras, os grandes avanços tecnológicos e o próprio surgimento da internet tiveram grande influência no movimento feminista. Nesse período, o movimento teve como foco discussão relacionada à identidade de gênero: as feministas colocaram em xeque a semântica do que seria mulher, ressignificando seu contexto no cenário político e social.

Narvaz e Koller (2006, p. 649) explicam que o desafio da terceira onda é a construção de um conceito interrelacionado entre a igualdade e a diferença das subjetividades do masculino e do feminino. Para as autoras, o movimento da terceira onda feminista busca a análise da intersecção não só entre a dicotomia binária ligada ao determinismo biológico, mas aos demais conceitos sobre gêneros e feminismo.

A terceira onda questiona a caracterização de gênero e promove um amplo debate sobre a necessidade de desconstrução do que seria considerado 'mulher' e de como esse conceito estaria ligado a um projeto político e histórico de controle e poder.

Há uma grande capilarização do movimento feminista e uma efervescência das discussões acadêmicas sobre o tema. O foco de estudo das políticas públicas para promoção da igualdade se modifica, segundo reflexão de Siqueira e Bussinguer (2020, p. 151):

Houve, portanto, uma revisão do foco no estudo das políticas inclusivas de gênero, uma vez que determinadas políticas direcionadas exclusivamente às mulheres não seriam suficientes para promover a igualdade entre os

cidadãos. A perspectiva desta fase do movimento é a de que não há apenas homens e mulheres, divididos nesses dois grandes grupos por determinação biológica, mas toda uma gama de pessoas que não se encaixam nesse padrão pré-determinado e que também precisariam sair da invisibilidade, inclusive no tocante ao mercado de trabalho.

Veja-se que a terceira onda aborda temas importantes sobre a invisibilidade feminina e a persistência de sua exclusão de diversas áreas, inclusive do mercado de trabalho.

A quarta onda, vivenciada neste momento histórico, está intimamente ligada ao uso das mídias sociais, pois as feministas passam a se utilizar desse amplo, irrestrito e global meio de comunicação para defender ideias de igualdade de gênero. Há um empoderamento da fala da mulher através do alcance das mídias sociais. Essa onda aborda, ainda, questões como a interseccionalidade, porém com menor força, trazendo para a discussão a pluralidade de mulheres e permitindo a horizontalização do movimento.

É possível observar que todas as ondas feministas têm em comum a luta pela desconstrução de um lugar considerado da mulher, construído histórico e socialmente. Todas elas refutavam de maneira firme a diferenciação de gênero baseada em determinismos físicos e biológicos.

Em todas as ondas há uma busca pelo acesso irrestrito da mulher ao lugar considerado público e uma repulsa à dicotomia do que seria compreendido como espaços relegados às mulheres e aos homens.

A construção do que seria considerado o 'lugar' do homem e o 'lugar' da mulher, especialmente no mercado de trabalho, passou por diversas mudanças ao longo da história, porém se reproduz por meio de novas configurações, as quais influenciam a ocupação feminina no mercado de trabalho e, conseqüentemente, no meio empresarial.

2.2 DA DICOTOMIA DO PÚBLICO E DO PRIVADO E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DE PODER

O estabelecimento do lugar da mulher e do homem nas relações sociais assenta sua base nas construções históricas e não parte necessariamente de uma condição biológica que diferenciaria os gêneros masculino e feminino.

A perceptível dicotomia construída entre o que seria considerado domínio público e domínio privado assentou as bases para a divisão sexual do trabalho, de modo que atribuiu à mulher o papel de cuidadora, limitando-a ao espaço privado e delegando ao homem o lugar de provedor e do espaço público (SOUZA; GUEDES, 2016, p. 123).

Por ser uma construção histórica e social e, portanto, livre de qualquer discussão biológica/fisiológica, os processos de divisão sexual do trabalho passaram por diversas configurações e reconfigurações ao longo do tempo.

Como mencionado em breve digressão histórica, a revolução industrial, a primeira e a segunda guerras, o êxodo rural, o uso do contraceptivo, entre outros, permitiram que as mulheres saíssem em busca do trabalho produtivo, de modo que fosse possível observar o fenômeno de “adensamento das mulheres nas fronteiras do público.” (SOUZA; GUEDES, 2016, p. 123)

Muito embora essa reconfiguração tenha permitido o ingresso das mulheres na esfera produtiva, de domínio público, não se percebeu significantes alterações na esfera de domínio privado, pois as mulheres permanecem responsáveis pelo cuidado reprodutivo.

Segundo dados obtidos por meio da pesquisa Estatísticas de Gênero, no Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram 21,4 horas semanais aos cuidados de pessoas (e aos afazeres domésticos em geral), ao passo que os homens dedicaram apenas 11 horas (IBGE, 2021), isto é, as mulheres dedicaram quase o dobro de seu tempo, o que na prática representa uma ausência de redistribuição das tarefas do cuidado.

A divisão sexual do trabalho foi objeto de diversas pesquisas e estudos no início da década de 70 e estruturou suas bases em diversos temas, dentre eles, a conjugação entre divisão do trabalho e relações de sexo.

Segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 595), o termo divisão sexual do trabalho foi aplicado na França em dois sentidos diversos: no primeiro se estuda “a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões”, e o segundo, associado “à divisão desigual dos trabalhos domésticos entre os sexos”. De acordo com as pesquisadoras, os estudos envolvendo a divisão sexual do trabalho são essenciais, pois apontam para a sistematização das desigualdades existentes entre gêneros e demonstram que há uma hierarquização de atividades.

É possível observar que a divisão sexual do trabalho não só hierarquiza as atividades, mas também os gêneros, pois criam e reproduzem sistematicamente relações assimétricas de poder. Nesse sentido, Sousa e Guedes sinalizam que as relações de poder e de assimetria entre os sexos decorrem da divisão do trabalho e da subalternidade gerada por meio dela:

A não consideração dos afazeres domésticos como trabalho silenciou e tornou invisível, por muito tempo, relações assimétricas e de poder entre os sexos. Como as atividades domésticas eram baseadas nos vínculos de casamento e reciprocidades parentais, as relações de subalternidade e opressão entre os sexos ficavam escondidas na cumplicidade familiar, que reserva às mulheres o amor e cuidado da família, e a o homem a provisão financeira. (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 124)

É importante destacar que essa discussão apenas toma corpo quando há uma conscientização em massa das mulheres de que os afazeres domésticos nada mais são do que um trabalho invisível e não remunerado realizado “em nome do amor e do dever materno” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597). A partir do momento em que os afazeres domésticos são efetivamente categorizados como trabalho é que se passa a discutir a divisão sexual do trabalho.

A sociedade, assim como o próprio sistema capitalista, espera das mulheres (condicionando as meninas desde muito cedo), que sejam cuidadoras dos seus filhos e maridos - a partir de supostas características biológicas, justifica-se uma determinada aptidão do sexo feminino ao trabalho não remunerado – assim ao se vincular atividades no “âmbito doméstico ao afeto com aqueles que com ela vivem, automaticamente é mascarada qualquer justificativa que possa ser apresentada quanto à eventual remuneração por tal atividade” (BERTOLIN; GARCIA, 2020, p.34).

Para fins de conceituação do tema, tem-se que a divisão sexual do trabalho é “a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599) e que é regida precipuamente por dois princípios, o da separação e o da hierarquização: o primeiro se refere à divisão de trabalhos que seriam tipicamente masculinos dos femininos, e o segundo coloca o trabalho do homem em posição superior ao da mulher.

Essas relações sociais – que atribuíram para a mulher o lugar da procriação, e ao homem, o de prover – passam a ser reproduzidas nas mais diversas esferas (inclusive a do trabalho), criando, assim, relações “desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo em contraponto a supremacia do outro.” (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 125)

Sob o discurso da naturalidade feminina para o cuidado, a mulher passou a limitar-se (e ser limitada pela sociedade) ao lugar do cuidado. Seu recente ingresso no domínio público (e na esfera produtiva) se mostra como uma ‘revolução incompleta’, ao passo que as mulheres permanecem ocupando sozinhas a responsabilidade pelos trabalhos reprodutivos (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 125).

Segundo leciona Bertolin e Garcia (2020, p. 33), muito embora o trabalho reprodutivo não seja valorizado e, ainda, suportado quase que exclusivamente pelas mulheres, é essencial para a manutenção do sistema capitalista:

[...] as características daquilo que entendemos pertencer ao sexo feminino não foram designadas pela biologia, muito pelo contrário, foram hierarquicamente impostas pela sociedade e mantidas pelo sistema capitalista que não as remunera, embora dependa de suas forças de trabalho”

Nesse sentido, a reconfiguração experimentada com a saída da mulher ao domínio público muito mais reforçou a desigualdade existente, pois não houve uma redistribuição das tarefas relacionadas ao cuidado.

Assim, a nova configuração da divisão sexual do trabalho que reforça e diferencia o trabalho produtivo (remunerado) do trabalho reprodutivo (não remunerado) acaba por

limitar o desenvolvimento profissional das mulheres, “implicando carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade.” (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 126)

Essa conclusão está intimamente relacionada à alocação de tempo feminino: há um conflito entre o tempo destinado ao trabalho produtivo e ao trabalho reprodutivo, de modo que muitas vezes, a mulher precisa relegar o primeiro em detrimento do segundo, tendo como consequência uma precarização do labor feminino, tais como empregos informais e de tempo parcial, que, em linhas gerais, podem impedir ascensão de carreira (inclusive para cargos de liderança e gestão).

Veja-se que o trabalho dito doméstico, a rigor, é tão importante para a organização capitalista de produção quanto o próprio trabalho reprodutivo, pois ele é capaz de retroalimentar a cadeia produtiva, por meio da produção de futuros trabalhadores:

Portanto, aquilo que a sociedade denominou como trabalho doméstico trata-se de parte da organização capitalista de produção, ou seja, quando a mulher alimenta crianças, faz a comida de seu marido – em uma relação heterossexual, por exemplo –, cuida das roupas dos entes que com ela vivem, ela pode não estar produzindo máquinas, carros e afins, mas notadamente essa mulher está produzindo trabalhadores. Além disso, ela está produzindo futuros trabalhadores. (BERTOLIN; GARCIA, 2020, p. 31)

A partir do estudo da alocação de tempo, Hirata e Kergoat (2007, p. 604) sinalizam modelos que possibilitam a reprodução de papéis sexuais: (i) modelo tradicional: divisão de trabalho doméstico assumido exclusivamente pela mulher e trabalho produtivo ao homem; (ii) modelo conciliação: a mulher tenta conciliar a vida familiar e profissional de forma exclusiva; (iii) modelo parceria: homens e mulheres são parceiros na atividade doméstica; (iv) modelo delegação: externalização do trabalho doméstico para empregadas em serviços. A respeito do último modelo, impende destacar que ele não contribui para a igualdade de gênero e tampouco mitiga as tensões decorrentes da divisão sexual do trabalho, pois mascaram e funcionam como mecanismo de negação do fenômeno (HIRATA; KERGOAT, 2007, 602).

Muito embora a divisão sexual do trabalho – construção histórica e social – tenha ao longo do tempo sofrido configurações e reconfigurações, há uma recorrente permanência da atribuição feminina às atividades reprodutivas (internas ao bojo

familiar, de domínio privado e consideradas menos importantes). Essa recorrência é reproduzida nas mais diversas relações sociais de poder, inclusive nas relações de trabalho, produzindo sintomas como menores salários, condições precarizadas de trabalho e o próprio descompasso entre os direitos positivados dos homens e das mulheres, como será exposto a seguir.

2.3 DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS POSITIVADOS E DA EQUIDADE DE GÊNERO

As construções histórico-sociais sobre a concepção do feminino tiveram forte influência em como o ordenamento jurídico e o próprio direito se desenvolveram, pois, a norma jurídica é um “reflexo do seu tempo histórico, político, social e até mesmo econômico.” (CHAKIAN, 2020, p. 79) Isso significa dizer que todo o processo histórico de inferiorização, subordinação e controle da mulher pormenorizado neste capítulo foi refletido na construção dos direitos positivados das mulheres.

Até pouco tempo, a mulher não era sequer considerada sujeito de direitos, e sendo o direito um produto cultural de seu tempo, ele acabou por reforçar as relações de poder atreladas ao gênero. As normas jurídicas foram, nesse sentido, amoldadas para atender os interesses masculinos, relegando às mulheres um lugar secundário. Segundo leciona Saffioti (2015, p. 80), “o homem sempre foi tomado como protótipo da humanidade [...] Rigorosamente, é ainda muito incipiente a consideração dos direitos humanos como também femininos.”

Assim, o próprio direito teve um papel de reforço e recondução do poder masculino sobre as mulheres, e isso se verifica de maneira perceptível na análise do avanço das normas assecuratórias dos direitos das mulheres.

2.3.1 Direito das mulheres no plano internacional

Apesar de que somente na história mais recente tenha se verificado a instituição dos direitos fundamentais em sua concepção moderna, a doutrina dos direitos dos homens – que teve grande relevância para o constitucionalismo – nasceu na Antiguidade, especialmente na Grécia e em Roma, onde se verificou diretrizes fundamentais da vida e da existência humana (FILHO, 2016, p. 26).

No século XIII se firmou a ideia de que existiam direitos que eram inerentes à condição humana, inaugurando um pensamento jusnaturalista, mas somente na segunda metade da Idade Média foi possível observar direitos fundamentais de maneira formalizada, por meio de documentos escritos (FILHO, 2016).

Em linhas gerais, as conquistas civis relativas às mulheres, assim como à igualdade de gênero, foram alicerçadas no reconhecimento dos direitos fundamentais. Todavia, “o processo de afirmação história dos direitos humanos das mulheres não seguiu o mesmo passo, em relação aos direitos humanos dos homens.” (CHAKIAN, 2020, p. 190)

Os documentos mais emblemáticos e cruciais, do ponto de vista histórico, para o reconhecimento dos direitos civis e políticos individuais foram consolidados na *Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão*, de 1789, e positivados na Constituição Americana de 1787 e na Constituição Francesa de 1791.

Veja-se que os direitos humanos e fundamentais, antes mesmo de sua concepção moderna, foram pensados no masculino: Olympe de Gouges foi sentenciada à morte na guilhotina, em 1792, por escrever a versão feminina de declaração acima citada (*Declaração Universal dos Direitos da Mulher Cidadã*) (SAFFIOTI, 2015, p. 80).

Em seu sentido moderno, o tratado internacional que guarda maior destaque no que se refere aos direitos das mulheres é a *Declaração Universal de Direitos Humanos*, assinada em 1948, que “objetivava delinear uma ordem pública mundial fundada no respeito à dignidade humana, esta compreendida como um valor intrínseco à condição humana [...]” (CHAKIAN, 2020, p. 191). Referida declaração reconheceu a igualdade entre homens e mulheres, inclusive, sinalizando a igualdade de direitos no casamento entre eles. Além disso, refutava qualquer forma de discriminação, inclusive, a de natureza sexual (CHAKIAN, 2020, p. 192).

Outros pactos internacionais repudiaram, ao longo da história, a discriminação entre homens e mulheres: em 1966, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos “estabeleceu responsabilidade dos Estados-partes em assegurar igualdade entre eles

no gozo dos direitos civis e políticos enunciados no texto”; a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, de 1975, por sua vez, foi o primeiro tratado internacional legalmente vinculante que criminaliza as formas de violência contra a mulher (CHAKIAN, 2020, p. 193).

Destaca-se, ainda, na luta dos direitos das mulheres a atuação da ONU, que, em assembleia geral realizada em 1979, proclamou a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, na qual repudia, em seu art. 1º, toda a exclusão baseada no gênero:

Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (ONU, 1979, n.p.)

No que se refere ao mercado de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (1953) possui diversas convenções que dispõem sobre a proteção à mulher e à igualdade de gênero, das quais seis foram ratificadas pelo Brasil. A Convenção nº 100, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho de Genebra em 1951, estabeleceu igualdade de remuneração entre homens e mulheres. A Convenção nº 111, aprovada em 1958, por sua vez, repudiou “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada em [...] sexo que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.” (OIT, 1958)

Mais recentemente, a Agenda 2030 da ONU (2022) estabeleceu diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com especial destaque ao Objetivo nº 5, que visa promover a igualdade de gênero através da erradicação de todas as formas de violência contra todas as mulheres nas esferas públicas e privadas, o reconhecimento e a valorização do trabalho doméstico não remunerado, a garantia da participação das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

2.3.2 Direito das mulheres no plano nacional

No Brasil, assim como no plano internacional, percebeu-se um grande descompasso dos direitos dos homens e das mulheres. A Constituição Brasileira de 1824 definiu quais seriam os cidadãos que poderiam participar dos espaços públicos e das decisões políticas, excluindo expressamente as mulheres dessa participação. Não lhes foi permitido, da mesma forma, o acesso à educação de qualidade, sendo-lhes proibido frequentar as mesmas escolas que os homens (RICHTER; BRUTTI; CHAGAS, 2021, p. 160).

Naquela época histórica, as escolas destinadas às mulheres limitavam-se a ensinar tarefas consideradas femininas, como trabalhos manuais, atividades domésticas, de modo que fosse possível “formar indivíduos dóceis, servis e agradáveis”. (RICHTER; BRUTTI; CHAGAS, 2021, p. 160)

A Constituição da República de 1889, da mesma forma, não trouxe grandes avanços aos direitos das mulheres, e em 1890 destacou-se a lei do casamento civil, que outorgou ao marido o direito de determinar a educação dos filhos, assim como competia a ele autorizar a mulher a trabalhar (RICHTER; BRUTTI; CHAGAS, 2021, p. 160).

Embora os movimentos feministas tenham desde os anos 1850 debatido o direito ao voto, foi somente em 1932, por meio do Código Eleitoral decretado durante a Era Vargas, que as mulheres conquistaram o direito à participação na vida política.

Todavia, o direito político de votar e ser votada na prática não garantiu às mulheres a liberdade almejada, pois o art. 6º, inciso I do Código Civil de 1916, vigente na época, estabelecia que as mulheres casadas eram consideradas relativamente incapazes para a prática dos atos da vida civil. Isso significa dizer que muito embora tenham conquistado o direito à participação política, por meio do voto, ainda eram consideradas inferiores aos homens:

[...] o diploma civil reafirmava as assimetrias de gênero, desenhando um modelo de mulher frágil e dependente, sempre necessitada de proteção masculina, seja do pai ou do marido, justificando relações de poder: como que por um passe de mágica, a mulher maior de 21 anos, dotada formalmente de plena capacidade civil, perdia esse atributo ao contrair matrimônio [...]. (CHAKIAN, 2020, p. 124)

Veja-se que a legislação civil reforçava a condição de subordinação feminina, razão pela qual a promulgação do Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121), em 1962, representou grande avanço ao reconhecer a plena capacidade civil das mulheres casadas (CHAKIAN, 2020, p. 126).

Com o reconhecimento da plena capacidade civil das mulheres, foi-lhes garantido, ainda, o direito de trabalhar, sem a necessidade de outorga dos maridos, de ter seu patrimônio preservado das dívidas do marido, dentre outros grandes avanços.

Seguindo tendência internacional, o Brasil incorporou ao ordenamento jurídico a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher da ONU, que assegurava direitos das mulheres à participação na vida pública, igualdade de oportunidades e remuneração e outros direitos civis e econômicos. Destacam-se, ainda, os direitos das mulheres em obter empréstimos, hipotecas e outros créditos em instituições bancárias, o direito de adquirir bens e geri-los livremente, o direito de escolher sua profissão, e direitos e responsabilidades igualitários no casamento (GUIMARÃES; FARIA, 2020, p. 33).

A Convenção do Belém do Pará foi também um tratado internacional incorporado ao ordenamento brasileiro, que trouxe importantes contribuições nos direitos das mulheres. Ele criminalizou as formas de violência contra a mulher, em especial as violências sexuais (GUIMARÃES; FARIA, 2020, p. 33).

Entretanto, o marco legal mais expressivo para o estabelecimento dos direitos das mulheres foi a Constituição Brasileira promulgada em 1988. Ao estabelecer, em seu art. 5º, inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, a CF/88 confere uma igualdade formal entre gêneros (BRASIL, 1988, n.p.).

A CF/88 traz, ainda, um relevante marco para o acesso da mulher ao trabalho, ao passo que estabelece à mulher a proteção do mercado de trabalho, mediante incentivos específicos, a teor do que dispõe o art. 7º, inciso XX, e proíbe a diferença de salários, exercício de funções e critérios de admissão, nos termos do inciso XXX do mesmo artigo (BRASIL, 1988).

Outros importantes direitos conferidos às mulheres pela Constituição e que merecem destaque são a proteção à maternidade como um direito fundamental, o direito de as presidiárias amamentarem seus filhos, a obrigatoriedade do Estado de coibir a violência doméstica, dentre outros.

Veja-se que, muito embora a legislação brasileira tenha evoluído de maneira considerável, tornando-se a CF/88 um verdadeiro marco para a luta dos direitos das mulheres no Brasil, especialmente por assegurar a igualdade formal entre homens e mulheres, ela não foi suficiente para assegurar a presença das mulheres de maneira igualitária nos espaços públicos.

A igualdade material, objetivo almejado em comum por todas as ondas feministas ao longo da histórica, ainda não se faz presente na sociedade moderna. As mulheres ainda recebem remuneração inferior à dos homens, ocupam condições precárias nos espaços públicos (sua representatividade política é baixa) e ainda ocupam poucos cargos de liderança.

A docilização do corpo feminino no mundo moderno perpassa por essa persistente exclusão das mulheres nas mais diversas áreas, em especial, no mercado de trabalho e no meio empresarial.

O que se pretende no Capítulo 3 é identificar o lugar que a mulher efetivamente ocupa no meio empresarial, especialmente na iniciativa privada, e compreender se esse lugar reproduz a divisão sexual do trabalho.

3 O LUGAR DA MULHER TRABALHADORA NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: REPRODUÇÃO DA DESIGUALDADE

Desde a inauguração da primeira onda feminista no final do século XVIII e início do século XIX até os dias atuais, o perfil da mulher contemporânea sofreu profundas modificações. As alterações nas dinâmicas sociais, a revolução industrial, as guerras e outros relevantes eventos históricos sinalizados no capítulo anterior impactaram sobremaneira a forma como a mulher se insere na sociedade moderna, permitindo o acesso feminino aos mais diversos espaços públicos, até então considerados masculinos.

Por essa razão, é preciso compreender que as questões relacionadas ao gênero são multitudinárias, isto é, devem ser entendidas a partir das mais diversas dimensões sociais, que não se restringem ao universo exclusivamente pessoal e íntimo da sociedade (tais como sexualidade, vida familiar, violência doméstica, dentre outros).

Examinar as relações de gênero a partir das dinâmicas existentes no meio empresarial é pertinente, já que a empresa é uma das instituições mais relevantes a suportarem o capitalismo e, segundo lecionam Connell e Pearse (2015, p. 252), o “gênero é uma característica estrutural da vida corporativa”.

Estudos apontam para a identificação das empresas como instituições generificadas e que podem ser definidas historicamente como um campo de pertencimento masculino:

Companhias de mercadores nos primórdios da modernidade europeia eram inteiramente compostas por homens. Quando a propriedade passou a ser dívida e se tornou um tipo de commodity, com a criação da companhia limitada [joint-stock], estas também se tornaram instituições socialmente definidas como pertencentes aos homens. (CONNELL; PEARSE, 2015, p. 252)

O aspecto generificado das empresas somente foi levado ao debate por meio do movimento pela Libertação das Mulheres, quando o feminismo enfrentou a teoria das organizações. Destaca-se, nesse período, o trabalho de Rosabeth Kanter, que trouxe severas críticas acerca da ausência de consciência de gênero nas organizações.

Por meio de seus estudos, a autora sinalizou que “as questões de gênero importavam, mesmo para a minoria das mulheres bem-sucedidas na hierarquia corporativa.” (CONNEL; PEARSE, 2015, p. 253)

A partir de então, diversos estudos foram desenvolvidos de modo a demonstrar que nas organizações empresariais havia um padrão de segregação de gênero, desde aspectos relacionados à remuneração, política salarial à divisão das tarefas remuneradas. Isso significa dizer que o gênero “molda as definições de funções, as compreensões sobre “mérito” e promoções, as técnicas de gerenciamento e administração, o marketing e muito mais.” (CONNEL; PEARSE, 2015, p. 254)

No cenário atual, muito se discute o acesso das mulheres aos cargos de alta liderança. Em 1991, o Congresso Americano instituiu uma comissão a fim de avaliar a existência do chamado “teto de vidro”, de modo a investigar os motivos que impediam as mulheres de acessarem tais níveis gerenciais, chegando-se à conclusão, na época, que 97% dos gerentes sêniores eram homens e brancos, e das mil maiores empresas americanas, apenas duas tinham CEOs mulheres (CONNEL; PEARSE, 2015, p. 255).

Veja que o acesso feminino ao mercado de trabalho não cuidou de reduzir as desigualdades existentes entre homens e mulheres. Ao contrário, Bertolin e Silveira (2019, p. 356) explicam que é possível constatar uma espécie de “inserção à reversa”, na medida em que grande parte das mulheres concordam em se submeter a trabalhos precários (e de menor valor), pouco se avançando na distribuição das relações de poder.

Como se perceberá dos números apresentados neste capítulo, as características e configurações do trabalho remunerado acabam por reforçar o lugar de subordinação da mulher e sinalizam que há um longo caminho a ser percorrido na busca da equidade de gênero.

Segundo leciona Mirla Cisne (2017, p. 75), para compreender a exploração do trabalho feminino, é necessário “desomogeneizar a classe trabalhadora, percebendo que ela tem dois sexos, [...] para que se possibilite analisar as condições concretas do trabalho na sociedade capitalista.” Isso significa dizer que é preciso estratificar o

trabalho feminino no meio empresarial brasileiro, a fim de se compreender o lugar que a mulher efetivamente ocupa no mercado de trabalho.

Assim, por meio da análise dos dados secundários obtidos de diversas fontes, entre as quais se destacam o IBGE, a OIT, dentre outras, pretende-se, neste capítulo, identificar o lugar que a mulher ocupa no mercado de trabalho, especialmente no meio empresarial privado, a fim de identificar se esse lugar reproduz a divisão sexual do trabalho.

3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE O TRABALHO FEMININO NO BRASIL

Historicamente falando, muito embora o processo de revolução industrial tenha possibilitado o ingresso das mulheres nos espaços públicos (especialmente os relacionados ao trabalho), tem-se que somente a partir das guerras mundiais foi possível verificar o adensamento do número de mulheres no meio fabril.

Foi durante a guerra que se verificou de maneira acentuada a redução do número da mão de obra masculina, que foi descolada para o cumprimento de suas obrigações militares, permitindo, assim, que a mulher atuasse nos espaços públicos.

Paralelamente a isso, transformações na própria concepção do modelo familiar passaram a ser desenvolvidas, de modo que a mulher, até então subalterna e responsável apenas pelo cuidado da família, ganhou voz (TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015, p. 130).

No Brasil, a inserção das mulheres no mercado de trabalho experimentou evolução lenta e, temporalmente, descolada dos demais países do continente europeu. No período colonial do país, as mulheres brancas eram responsáveis pela realização de atividades do lar, como organização da casa, cuidado com as crianças, assim como por tarefas como costura e tecelagem – tarefas que não eram categorizadas como trabalho, tampouco havia remuneração específica para tal (TELLES, 1999, p. 19).

Essas atividades também eram partilhadas com as mulheres escravas, porém, quando na lavoura, as negras executavam as mesmas tarefas dos homens. O trabalho feminino no Brasil colônia foi gerador de mais-valia nos setores econômicos, mas, segundo Telles (1999, p. 21), nunca será possível mensurar a acumulação de capital ocorrido no período.

No final do século XVIII e início do século XIX, com a revolução industrial e a ascensão do capitalismo, alguns países europeus implementaram novas técnicas industriais, mas o Brasil ainda figurava apenas como mercado consumidor dos 'novos produtos' desenvolvidos pelos europeus. Neste período no Brasil Império, o trabalho feminino ainda estava relacionado à preparação das atividades do lar, e as meninas eram pouco instruídas, sendo-lhes permitido apenas o estudo da escola de 1º grau (TELLES, 1999, p. 26-27).

Os movimentos pela abolição e a Proclamação da República trouxeram algumas modificações no papel das mulheres na sociedade brasileira, e a urbanização e a imigração, juntamente com as mudanças na econômica, permitiram a participação feminina de "uma maneira mais questionadora da sua condição" (TELLES, 1999, p. 29)

Na virada do século, com a implantação da República e o trabalho assalariado, surge no Brasil uma nova classe de trabalhadores: a classe operária. O processo de industrialização ocorrido no início do século XX fez com que as mulheres já participassem do meio fabril de maneira tímida, mas o alto índice de imigração, ocorrida justamente em razão da crise econômica europeia causada pela guerra, fez com que a mão de obra imigrante masculina (vasta e ociosa) tomasse o local das mulheres nas fábricas.

Nesse período, segundo Telles (1999, p. 43), a mulher operária era "duplamente explorada por trabalhar na fábrica e no lar, tinha sempre os salários mais baixos e as jornadas de trabalhos maiores", e poucas foram as referências sobre as trabalhadoras desse período.

Uma vez já inseridas no mercado de trabalho, a imigração forçou um movimento das mulheres das fábricas para os centros comerciais: observou-se que as mulheres brasileiras vendiam produtos agrícolas, produtos elaborados no próprio bojo de seu lar. Profissões consideradas domésticas, como costureiras, faxineiras, babás e outras tomaram força nesse mesmo período (TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015, p. 131).

As profissões relegadas às mulheres estavam associadas diretamente à sua tarefa considerada 'natural' a ser cumprida. Por essa razão, o acesso feminino a profissões ligadas ao serviço estaria justificado pela associação da mulher ao trabalho reprodutivo, interno, de menor relevância. Assim, no mercado de trabalho haveria uma mera reprodução do considerado 'lugar da mulher', resultando uma segregação de postos de trabalho intimamente ligada aos aspectos de gênero:

Sem dúvida, por exemplo, a marginalização das mulheres de certos postos de trabalho e de centros de poder cavou profundo fosso entre suas experiências e as dos homens. É importante frisar a natureza qualitativa deste hiato. (SAFFIOTI, 2015, p. 124)

Tardin, Barbosa e Leal (2015, p. 131) destacam que a partir de 1930, a profissão de professora destacou-se ainda como propícia para a mulher, pois “trabalhava apenas meio período (seja horário de manhã ou a tarde apenas), dando tempo para conciliar com a tarefa de casa, além do que era incumbido a mulher, como mãe, ensinar seus filhos as questões como ética, moral e bom convívio.” Apenas em 1960, com o surgimento dos meios contraceptivos modernos, as mulheres passaram a ter mais autonomia sobre seus corpos e, conseqüentemente, pela decisão de suas vidas pessoais.

Nesse momento, então, surgem diversos movimentos feministas que não somente lutam pelo espaço da mulher nas relações de trabalho, mas por uma ampliação das reivindicações femininas que perpassam, a partir de então, pela discriminação e desigualdade entre sexos, questionando seu papel na sociedade (TARDIN; BARBOSA; LEAL, 2015, p. 132).

Veja-se que ao longo da história foi criada uma noção de que a mulher seria uma força de trabalho secundária, relegada a funções consideradas tipicamente femininas e de

menor prestígio social. Essa condição ainda se reproduz na sociedade brasileira moderna e pode ser observada a partir da leitura de dados disponibilizados por diversas instituições de pesquisa.

3.2 O PERFIL DA MULHER TRABALHADORA NO BRASIL

3.2.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho e a desigual divisão das tarefas domésticas

Para avaliar o acesso feminino ao mercado laboral, é preciso fazê-lo sob a ótica da divisão sexual do trabalho. Como mencionado no Capítulo 2, a divisão sexual do trabalho é “a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os entre os sexos.” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599)

Essas relações sociais atribuíram para a mulher o lugar da procriação, e para o homem, a de prover, e passaram a ser reproduzidas nas esferas sociais, permeando o meio empresarial, criando assim relações “desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo em contraponto a supremacia do outro.” (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 125)

Assim, o presente estudo propõe-se a analisar, sob esse prisma, as implicações do acesso feminino ao mercado de trabalho empresarial privado, espaço até pouco tempo considerado de domínio masculino.

A divisão sexual do trabalho produz efeitos tanto na esfera pública quanto na esfera privada da sociedade. Na pública, percebe-se uma desvalorização do trabalho da mulher e um reforço da subordinação ao homem, que se materializa em salários inferiores e condições laborais precarizadas. Já na seara privada há uma responsabilização da mulher pelo trabalho reprodutivo, de modo que se percebe sua exploração para assegurar que os homens estejam em efetivas condições de produzir. (PESSOA; CISNE, 2017, p. 75)

A exploração da mulher através do trabalho não remunerado ganha novos contornos a medida em que ela passa a ser verdadeira provedora do lar.

Isso significa dizer que se ao longo da história, a mulher era responsável por assegurar que a força de trabalho estivesse em condições de produzir, hoje ela participa ativamente dessa mesma força de trabalho, de modo que há uma exploração que se consubstancia em duplas jornadas de trabalho, conjugando o trabalho doméstico (não-remunerado) e o trabalho remunerado.

Veja-se que muito embora o perfil da mulher trabalhadora tenha mudado ao longo da história, há uma persistência da desigualdade e, conseqüentemente, subordinação, que reforçam as relações de poder e controle dos corpos femininos. Esse controle tem como consequência uma profunda desigualdade e exploração feminina e podem ajudar na compreensão do lugar da trabalhadora na contemporaneidade.

Segundo dados obtidos a partir da Pesquisa Estatísticas de Gênero Indicadores Sociais das Mulheres, de autoria do IBGE (2021), há uma expressiva desigualdade existente entre homens e mulheres ao se considerar a taxa de participação na força de trabalho, conforme se infere da Tabela 1:

TABELA 1 – Taxa de participação na força de trabalho

Taxa de participação na força de trabalho de pessoas de 15 anos ou mais por sexo		
	Homens	Mulheres
2014	74,1	51,8
2019	73,7	54,5

Fonte: Elaboração própria com bases nas Estatísticas de Gênero Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil de 2019 e 2014.

O referido índice mede o percentual da população que se encontra efetivamente ocupando posição na força de trabalho ou, ainda, que esteja à procura dele.

Observa-se que nos últimos cinco anos, a taxa de participação feminina na força de trabalho brasileira sofreu discreto aumento, o que significa dizer que houve um incremento de mulheres no mercado econômico. Todavia, ainda há uma real diferença ao comparar esse percentual ao de homens nesse mesmo período.

Em 2019, a taxa de participação feminina no mercado econômico foi de 54,5%, ao passo que a dos homens foi de 73,7%, isto é, a diferença de participação entre sexos na força de trabalho foi de aproximadamente 19%, diferença essa que se sustentou historicamente nos últimos cinco anos (IBGE, 2021).

A Tabela 1, então, evidencia uma desigualdade histórica e sustentada de acesso entre homens e mulheres no mercado de trabalho, a qual produz e reproduz as relações de poder e subordinação. Mesmo que a presença feminina ainda não seja igualitária no mercado, as mudanças culturais e o próprio papel social atribuído à mulher alteraram profundamente o perfil da trabalhadora brasileira.

Conforme se observa da Tabela 2, as mulheres estão mais escolarizadas que os homens, o que permitiu o seu acesso a novas e mais relevantes oportunidades de trabalho.

TABELA 2 – Nível de Instrução da População com Ensino Superior Completo

Nível de instrução da População com Ensino superior completo por sexo		
	Homens	Mulheres
2014	12,0	15,0
2019	15,1	19,4

Fonte: Elaboração própria com bases nas Estatísticas de Gênero Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil de 2019 e 2014.

O nível de instrução feminina com ensino superior completo aumentou nos últimos cinco anos. Nesse período, constatou-se majoração aproximado de 4%, isto é, em 2015, 15% das mulheres possuíam ensino superior, ao passo que em 2019, esse percentual elevou-se para 19,4% (IBGE, 2021).

Muito embora estejam mais escolarizadas e mais presentes no mercado de trabalho – espaço considerado de domínio público –, as mulheres permanecem responsáveis pelo cuidado do lar.

O ingresso na esfera pública e as conquistas havidas ao longo dos últimos anos “representaram uma revolução incompleta” da mulher, na medida em que elas permanecem responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado, “o que perpetua

uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas.” (SOUZA; GUEDES, 2016, p. 125)

Segundo se observa na Tabela 3, muito embora se perceba um incremento de força de trabalho feminina, as mulheres ainda dedicam um maior número de horas semanais aos afazeres domésticos em relação aos homens.

TABELA 3 – Número de horas semanais dedicadas aos afazeres doméstico de pessoas ocupadas e não ocupadas por sexo acima de 14 anos

Número de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por sexo e ocupação				
	Homens		Mulheres	
	Ocupado	Não Ocupado	Ocupado	Não Ocupado
2016	10,5	11,0	18,1	20,9
2019	10,4	11,0	18,5	21,4

Fonte: Elaboração própria com bases nas Estatísticas de Gênero Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil de 2019 e 2016.

Veja-se que a PNAD traz como definição de afazeres domésticos a realização, no lar, de tarefas como arrumar/limpar a moradia, cozinhar, cuidados com as roupas e louças, além da própria orientação aos trabalhadores domésticos na execução das tarefas e o cuidado com filhos.

Em 2019, as mulheres ocupadas (assim consideradas aquelas que efetivamente integram a força de trabalho no Brasil) dedicaram em média 18,5 horas semanais ao atendimento de atividades domésticas, ao passo que as não ocupadas dedicaram 20,4 horas semanais. É possível perceber que o fato de a mulher participar da força de trabalho não as imiscuiu historicamente (até os dias atuais) da responsabilidade pela execução das tarefas de cuidado, pois há uma efetiva adição desse tempo.

Os índices de participação masculina nos afazeres domésticos, especialmente dos homens considerados ocupados, reduziram-se de 2016 para 2019.

Há, nesse sentido, uma efetiva permanência da atribuição de atividade de cuidado a mulher, a quem sempre coube a responsabilidade pelos afazeres domésticos, independentemente de sua condição e do próprio tempo por ela dedicado ao trabalho remunerado:

O trabalho doméstico recaía sobre as mulheres com base no discurso, vivo até hoje, da naturalidade feminina para o cuidado. Essa atribuição social do cuidado ao feminino, primeiramente, limitou a vida das mulheres ao espaço privado, e posteriormente, com as transformações socioeconômicas e a busca de independência feminina, marcou desvantagens em relação aos homens na atuação econômica e social. (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 125)

Segundo lecionam Souza e Guedes (2016, p. 125), o tempo econômico dito masculino é sempre superior ao da mulher, ao passo que o tempo gasto pelos homens na reprodução social é menor que o feminino. Segundo as autoras, não há uma contrapartida de redução do tempo dedicado por elas à reprodução social, acontece apenas uma adição ao tempo econômico.

Sobre essas circunstâncias, inclusive, se assenta o mito da mulher multitarefa aquela que é capaz de acumular diversas tarefas, dentre elas, as atividades do lar (atividades reprodutivas), realizar seu trabalho remunerado, além de se educar cada vez mais.

Como resultado desse mito, tem-se cada vez mais o esgotamento mental e físico das mulheres, e muitas acabam por 'abrir' mão da construção de carreiras e até mesmo da própria emancipação financeira.

Essa condição geral apresentada até aqui tem impactos profundos na forma da inserção feminina no mercado de trabalho, com reflexos marcantes na ocupação de cargos gerenciais e na própria participação dos setores econômicos.

3.2.2 A participação feminina nos setores da economia e em cargos gerenciais: reprodução da divisão sexual do trabalho

Analisar o recorte da participação feminina nos mais diversos setores da economia tem o papel relevante para compreensão do lugar ocupado pelas mulheres no mercado de trabalho. A partir dessa identificação, é possível avaliar se os aspectos da divisão sexual do trabalho são reproduzidos no meio laboral, reforçando a ideia de que a mulher não só é uma força secundária, mas também de menor importância. A Tabela 4 demonstra a proporção de pessoas ocupadas por setores da atividade econômica e sexo.

TABELA 4 – Proporção de pessoas ocupadas por setor de atividade econômica

Proporção de pessoas ocupadas por setores de atividade econômica e por sexo						
	Homens			Mulheres		
	Agropecuária	Serviços	Indústria	Agropecuária	Serviços	Indústria
2014	14,2	55	30,8	5,4	82,5	12,1
2019	13	59,5	27,4	4,1	85,1	10,7

Fonte: Elaboração própria com bases nas Estatísticas de Gênero Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil de 2019 e 2016.

De acordo com a metodologia proposta e para fins de compreensão do cenário, nos termos dos padrões da ISIC, as atividades de agropecuária compreendem a agricultura, pecuária, atividades de caça, silvicultura e pesca. Já o setor de serviços compreende as atividades de comércio varejista e de atacado, atividades de hotelaria, transporte, armazenamento e comunicações, serviços financeiros, serviços empresariais e serviços sociais e pessoais para as famílias. Por fim, no setor industrial são consideradas as atividades de extração e mineração, de construção civil e de serviços públicos (gás elétrico e água) (IBGE, 2021).

Conforme se infere dos dados disponibilizados acima, a força de trabalho feminina ocupa preponderantemente os setores ligados aos serviços, com um percentual, em 2019, de 85,1%, seguidos de 10,7% de participação na indústria e 4,1% na agropecuária. Esses dados não só revelam a ausência de distribuição homogênea da força de trabalho feminino nos diversos setores da economia, mas também que as mulheres ainda concentram suas atividades nas áreas de serviços.

Ainda que as mulheres estejam acessando as profissões até então consideradas típicas do gênero masculino, ainda se percebe que a maioria dos empregos femininos continua concentrados “em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, os quais formam ‘guetos’ de trabalho. Ressaltam-se os serviços domésticos, administrativos, na área social, na educação e na saúde, em geral” (WERMELINGER; MACHADO; OLIVEIRA; MOYSES; FERRAZ, 2010, p. 56).

Veja-se que a concentração de mulheres no setor de serviços, categoria que desenvolve as atividades que estão intimamente ligadas ao cuidado – tal como as

atividades de comércio, hotelaria, transporte, comunicações, serviços sociais e pessoais para as famílias –, pode ter como explicação a divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho se assenta, segundo Hirata e Kergoat, em dois princípios distintos, o primeiro ligado à separação dos gêneros e o segundo, à hierarquização entre homens e mulheres:

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie. (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 599)

Ambos os princípios buscam legitimar o argumento de que há uma suposta diferença biológica entre homens e mulheres: as mulheres teriam a função biológica de procriar, e por essa razão, teriam a capacidade natural de cuidar dos filhos e desenvolver com maior habilidade outras tarefas ligadas às atividades do cuidado.

O acesso massificado das trabalhadoras em áreas dessa natureza, portanto, decorre da noção de cuidado enquanto ação concebida como feminina e produto das qualidades naturais das mulheres, que fornecem atributos e coerência ao seu exercício no espaço formal das relações de trabalho

Veja-se que a aglomeração do trabalho feminino nas áreas dos serviços não ocorre por mero ato do acaso. Tal processo decorre de um incentivo silencioso decorrente do próprio imaginário social de que o trabalho feminino está baseado em um ‘sistema de qualidades’ supostamente naturais que acabam por influenciar o recrutamento majoritário de pessoas do gênero feminino (LOPES; LEAL, 2005).

O adensamento do número de mulheres nos setores de serviços, que ocasionam (ou são ocasionados por?) uma feminilização de determinadas profissões gera uma verdadeira limitação ao acesso das mulheres a determinados espaços e, conseqüentemente, verdadeiros ‘guetos’ do que seriam considerados lugares das mulheres.

Como mencionado no capítulo 1, a teoria foucaultiana assenta suas bases no Biopoder, que tem como matriz o controle de todo o corpo social e político, oportunidade em que se observa o aperfeiçoamento de mecanismos de vigilância que controlam o comportamento das pessoas, suas atividades, dentre outros (FOUCAULT, 2007, p. 66).

Destaque-se, nesse sentido, que as relações existentes nas microfísicas aqui evidenciadas demonstram que toda a construção social e histórica do labor feminino foi edificada com bases firmes na divisão sexual do trabalho, que conduziram a mulher a um lugar não só secundário, mas também de subordinação, em que é colocada e reconduzida ao lugar dito feminino. Essa situação ainda é reforçada pela baixa ocupação de mulheres em cargos gerenciais e lideranças, conforme se observa na Tabela 5 abaixo:

TABELA 5 – Proporção de pessoas ocupadas em cargos gerenciais

Pessoas ocupadas em cargos gerenciais por sexo		
	Homens	Mulheres
2014	63,6	36,4
2019	62,6	37,4

Fonte: Elaboração própria com bases nas Estatísticas de Gênero Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil de 2019 e 2016.

Infere-se dos dados acima que em 2019, as mulheres ocuparam 37,4% de cargos gerenciais no Brasil, ao passo que aos homens restou a maior fatia do mercado de cargos de liderança, com um percentual total de 62,6%.

Veja-se que mesmo que estejam mais qualificadas que os homens, há nos níveis gerenciais uma persistência da presença masculina em detrimento da feminina. E ainda que seja possível observar uma ligeira evolução entre os anos de 2014 e 2019, tal aumento percentual não necessariamente significa dizer que as mulheres estão paulatinamente acessando esse lugar.

Tecnicamente, apesar de haver um aumento de aproximadamente 1% na participação feminina em cargos gerenciais entre os anos de 2014 e 2019, o que pode levar ao

entendimento de que de fato houve uma evolução na ocupação pelas mulheres em cargos gerenciais, é preciso destacar que o coeficiente de variação da pesquisa é superior ao aumento identificado. Significa dizer que essa evolução pode ser atribuída apenas ao coeficiente de variação da pesquisa, sem que se tenha um avanço real na participação feminina nesse sentido.

O perfil da mulher trabalhadora está em constante mutação (mais qualificadas e presentes no mercado), mas ainda há uma permanência e um adensamento delas em profissões atreladas aos serviços e uma exclusão dos cargos de liderança.

3.3 MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NO MEIO EMPRESARIAL

Como se demonstrou até aqui, as mulheres acumulam conquistas e estão mais presentes no mercado de trabalho, mas as desigualdades construídas e reafirmadas historicamente ainda persistem, sobretudo ao se observar que elas ocupam minoria dos cargos de liderança e de maior status nas empresas privadas.

Segundo leciona Chiavenato (2020, posição 7901), a liderança se consubstancia em uma função administrativa, intimamente ligada ao atendimento dos objetivos e estratégias de determinada empresa e é uma função extremamente estratégica, pois compete ao líder estabelecer o planejamento e a organização para tanto.

Veja que a liderança, em qualquer nível hierárquico que se apresente, possui dois aspectos relevantes que o colocam em posição de poder. O primeiro diz respeito à possibilidade de traçar estratégias para o alcance dos objetivos da empresa (i.e. do lugar de tomada de decisões) e o segundo, à possibilidade de motivar e comunicar-se com as pessoas, influenciando-as:

O bom gestor é aquele que sabe interpretar, motivar, explicar e comunicar os fatos às pessoas que precisam fazê-las bem e prontamente, orientando-as e sanando todas as dúvidas possíveis, além de engajá-las, impulsioná-las, capacitá-las, liderá-las e motivá-las adequadamente. Ele é o guardião da equipe, o pastor que cuida dela (CHIAVENATO, 2020, posição 7906).

Nas palavras de Chiavenato (2020, posição 7958), “enquanto as outras funções administrativas – planejamento, organização e controle – são impessoais, a liderança

constitui um processo interpessoal que determina relações e interações entre indivíduos”.

Assim, considerando que os líderes causam um impacto não só na vida das pessoas, mas das próprias organizações, é relevante analisar como as relações de gênero ocorrem no interior do meio empresarial, e se as mulheres efetivamente estão inseridas em cargos de liderança.

Como se observou da Tabela 5, em linhas gerais, no Brasil há uma exclusão feminina de cargos de liderança, apresentando-se, em 2019, uma diferença de 25,2% percentuais da ocupação masculina em postos da mesma natureza. Não só posições de liderança júnior, mas cargos de alta gerência e posição executiva, como CEOs (Presidentes), CFOs (Diretores Financeiros) e COOs (Diretores Operacionais), são ocupados massivamente por homens: em 2022, constatou-se que apenas 32% dos cargos de liderança sênior são ocupados por mulheres (GRANT THORNTON, 2022).

Mundialmente se observa uma estrutura em pirâmide existente no meio empresarial: à medida que os níveis hierárquicos se tornam mais elevados, há uma menor concentração de mulheres em postos dessa natureza (OIT, 2019, p. 29).

Assim, é possível perceber que a exclusão feminina aos cargos de liderança no meio empresarial brasileiro é reflexo (assim como reflete) as desigualdades existentes entre homens e mulheres nas relações sociais.

3.3.1 Liderança feminina: a realidade brasileira

Muito embora questões relacionadas à equidade de gênero, juntamente com outras agendas de sustentabilidade, ainda sejam metas a serem alcançadas no mundo empresarial, as organizações, com o objetivo de atender aos anseios dos fundos de investimentos, estão cada vez mais engajadas em pautas dessa natureza.

Aspectos relacionados às questões ambientais, ao uso apropriado dos recursos, assim como a raça e gênero, passam a compor a análise de risco aos quais estão expostas as empresas dentro das avaliações denominadas de agenda ESG

(*Environmental, Social, and Corporate Governance*²), que tem por objetivo medir o engajamento empresarial aos objetivos sociais (além de maximizar o lucro e distribuição de dividendos entre os sócios).

Uma das pautas da agenda ESG está relacionada a tornar os ambientes das empresas mais inclusivos. Sob o nome de 'diversidade', bancos de investimentos e fundos em geral têm vindo a público se posicionar sobre a necessidade de adoção de incentivos para garantir ambientes mais diversos.

Recentemente, o CEO do Banco Goldman Sachs anunciou que, em 2021, seu banco não prestaria qualquer assessoria de abertura de capital para corporações que não tivessem ao menos um membro do conselho de administração considerado como 'diverso' (SON, 2020).

Não coincidentemente, a pauta ESG está intimamente ligada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, mais precisamente ao ODS 5, que tem como meta alcançar a igualdade de gênero, por meio da garantia de participação feminina de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida pública (ONU, 2022).

A ODS 5 conta, ainda, com diversos objetivos específicos, que tratam não só da erradicação da violência contra mulher, mas também do reconhecimento do trabalho não remunerado e empoderamento feminino:

Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

² Governança Corporativa Ambiental e Social (tradução livre).

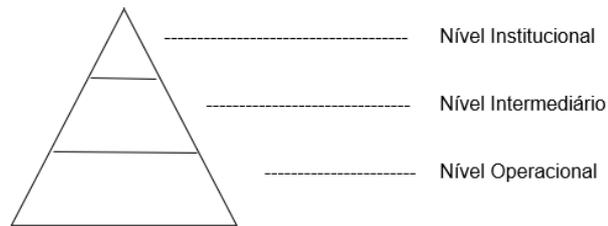
- 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;
- 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;
 - 5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais
 - 5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres
 - 5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis. (ONU, 2022, n.p.)

A iniciativa constante da meta 5.5 parte da constatação de que as mulheres ocupavam (e ainda ocupam) poucos postos de liderança no meio empresarial, realidade essa que possui como uma das causas a divisão sexual do trabalho.

Como se observará dos números apresentados abaixo e compilados a partir das pesquisas realizadas por diversas instituições, dentre elas a OIT e a Grant Thornton, a divisão sexual do trabalho impede e afasta as mulheres do mercado de trabalho e, conseqüentemente, dos cargos de liderança.

Ademais, as condições de inclusão e exclusão das mulheres de determinados postos de liderança, isto é, a própria dinâmica e ocupação feminina de posições dessa natureza, reforçam a divisão sexual do trabalho.

Para fins da presente análise, é preciso inicialmente esclarecer que as empresas podem apresentar diversos desenhos organizacionais, maiores ou menores, de acordo com sua relevância econômica, número de colaboradores etc. Todavia, ainda que possuam desenhos distintos, apresentam, no mínimo, três níveis organizacionais, destacados a partir da figura esquemática abaixo:

FIGURA 1 – NÍVEIS ORGANIZACIONAIS

Fonte: Elaboração própria com base na divisão dos Níveis Organizacionais, de Chiavenato (2020, posição 796).

O nível institucional, também conhecido como “nível estratégico [,] é o nível administrativo mais elevado da organização”, constituído pelo presidente (CEO) e diretores, é responsável pelas principais decisões e “está em contato direto com o ambiente externo, com o mundo que rodeia a organização.” (CHIAVENATO, 2020, posição 801)

O nível intermediário, chamado de tático, articula internamente os níveis intermediários e operacionais, “é o nível do meio de campo e é composto por gerentes” (CHIAVENATO, 2020, posição 813), que transforma programas em ação. Já o nível operacional é o mais baixo e inferior da organização, a visão do administrador é mais operacional, administrando e executando as tarefas cotidianas.

Os cargos considerados mais relevantes em termos estratégicos estão localizados no nível institucional, em lugar de tomada de decisão estratégica, de exposição pública e de abrangência global. Assim sendo, analisando-se esse nível e a ocupação feminina nele existente, tem-se, segundo se observa na Tabela 6 abaixo, que no ano de 2019, apenas 27% dos postos de presidentes (CEO) das empresas brasileiras eram ocupados por mulheres, ao passo que a representação masculina era de 73%.

TABELA 6 – Proporção de ocupação em cargos de CEO no Brasil

	Homens	Mulheres
2019	73	27
2020	68	32
2021	64	36
2022	65	35

Fonte: Elaboração própria com bases nos dados disponibilizados pela pesquisa *Women in Business*, de 2021 e 2022, da Grant Thornton.

Ultrapassados três anos, embora em 2022 tenha-se constatado um aumento de 8 pontos percentuais de ocupação feminina em posições de CEO – o Brasil está acima da média global de 24% –, a representatividade de mulheres em cargos de liderança ainda é baixa (GRANT THORNTON, 2022).

Os dados acima mencionados têm relevante importância para a análise do lugar ocupado pela mulher nos cargos de liderança no setor empresarial privado no Brasil, pois lançam luz sobre a reprodução da divisão sexual do trabalho nesse meio. Isso pois o cargo de CEO (presidente) não só é o principal posto na cadeia de comando nas organizações privadas, mas a representação do poder e lugar da tomada de decisão.

Segundo leciona Chiavenato (2020, posição 5794), a cadeia de comando “é uma linha contínua de autoridade que liga todas as pessoas de uma organização e mostra quem se subordina a quem”.

Ligada a dois princípios da administração, o da unidade de comando (segundo o qual o empregado deve se subordinar a um chefe) e do princípio escalar (que representa a necessidade de definição clara de autoridade, desde a base até a alto escalão de uma empresa), a cadeia de comando forma nas empresas uma verdadeira estrutura de pirâmide, na qual o presidente ocupa a ponta da cadeia de poder (CHIAVENATO, 2020, posição 5794).

Ao conceituar o poder em uma organização, Chiavenato (2020, posição 5803) o sinaliza como uma capacidade de imposição de controle, mesmo diante de eventual resistência:

Poder em uma organização é a capacidade de afetar e controlar as ações e decisão das outras pessoas, mesmo quando elas possam resistir. Uma pessoa que ocupa uma alta posição em uma organização tem poder pelo fato de que sua posição possui o que chamamos de poder de posição. Autoridade é o direito formal e legítimo de tomar decisões, dar ordens e alocar recursos para alcançar objetivos organizacionais desejados. A autoridade é formalmente estabelecida pela organização pelo poder legitimado. A cadeia de comando reflete e hierarquia de autoridade que existe na organização.

Com efeito, sendo o cargo de CEO um lugar de prestígio e de imposição de poder (mesmo que se apresente no caminho certa resistência), a baixa representação feminina importa em uma exclusão que traz relevantes contornos à posição feminina em cargos de liderança.

Os dados constantes da Tabela 6 demonstram uma nítida exclusão das mulheres das posições que efetivamente exercem o poder no meio empresarial privado brasileiro. Essa exclusão reforça a existência de categorias de sexo e de uma divisão considerada natural entre o que seria considerado trabalho masculino e feminino: o primeiro seria o produtivo (externo e de maior valor), ao passo que o segundo seria o reprodutivo (interno e menos valorizado).

Portanto, ao analisar o lugar da mulher, não é possível dissociar a exploração no trabalho assalariado e a opressão de sexo, pois “a esfera da exploração econômica – ou das relações de classe – é, ao mesmo tempo, a esfera em que se exerce o poder masculino sobre as mulheres.” (HIRATA, 1995, p. 40)

A dicotomia construída histórica e socialmente entre o que seria considerado domínio público e domínio privado construiu caminhos para a perpetuação na sociedade moderna da divisão sexual do trabalho, de modo que atribuiu à mulher o papel de menos prestígio e delegando ao homem o lugar de provedor, conferindo-lhe amplo e irrestrito acesso aos postos de maior prestígio.

Veja-se que ao naturalizar as diferenças entre homens e mulheres, legitimou-se um processo de separação e hierarquização entre homens e mulheres que extrapola a mera esfera social.

Os dados acima mencionados mostram a existência de uma pirâmide nas organizações privadas que demonstra que as posições de poder e de tomada de decisões estratégicas ainda são ocupadas maciçamente por homens.

Essa pirâmide reflete as relações de poder e controle de gênero presentes na sociedade – imposições da sociedade patriarcal que atravessam os séculos – e que reforçam, subjugam e limitam as mulheres na sociedade moderna.

A divisão sexual do trabalho é também constatada ao analisar-se o ranking dos principais cargos de liderança ocupados por mulheres em 2022 no meio empresarial brasileiro. Conforme se observa da Tabela 7, as mulheres em posições de liderança são encontradas, em sua maioria, em funções consideradas de gestão de serviços, como por exemplo, recursos humanos, área financeira, setores administrativos em geral, marketing, dentre outros.

TABELA 07 – Ranking dos cargos de liderança ocupados por mulheres em 2022

Principais cargos ocupados por mulheres por percentual de ocupação		
	Cargo	Percentual de ocupação feminina
1º	CFO (Diretora Financeiro)	47
2º	Diretora de RH	40
3º	CMO (Diretora de Marketing)	36
4º	CEO (Presidente)	35

Fonte: Elaboração própria com bases nos dados disponibilizados pela pesquisa *Women in Business*, de 2022, da Grant Thornton.

Em 2022, os principais cargos de liderança ocupados por mulheres no Brasil são de CFO (Diretora Financeira) e Diretora de RH, seguidos pelo de CMO (Diretora de Marketing). A representatividade feminina é inferior no cargo de CEO (presidente).

É importante destacar que mesmo as mulheres que conseguiram chegar em posições consideradas de nível institucional ainda se encontram localizadas em uma posição de serviços.

Verifica-se, assim, um adensamento de mulheres líderes em posições de assessoramento, que têm como função “assessorar e apoiar”, oferecendo serviços para a organização, dentre eles “atividades de contabilidade, compras, pessoal, pesquisa, desenvolvimento, informação, propaganda, etc.” (CHIAVENATO, 2020, posição 5884)

O adensamento das mulheres em cargos de liderança ditos de gestão de serviços é uma evidência da reprodução da divisão sexual do trabalho, pois se confia às mulheres líderes atividades que são consideradas menos importantes no nível institucional.

Isto é, há uma nítida sistematização das desigualdades existentes entre gêneros no meio empresarial privado, que demonstram que há verdadeira hierarquização das atividades e dos sexos.

Segundo Kanan, a exclusão de mulheres de cargos de liderança, em especial de cargos considerados de gestão estratégica, pode ser atribuída às construções culturais e históricas que atribuem certas características típicas de cargos de liderança ao gênero masculino:

Ainda que homens e mulheres estejam mudando sua concepção sobre o espaço e a condição feminina nas sociedades, alguns atributos, características, habilidades ou estilos, conforme denominam os diversos autores, determinam rigorosos padrões de excelência em termos de liderança. E, por razões culturais ou históricas, esses padrões foram ou ainda são, costumeiramente, associados às práticas masculinas. (KANAN, 2010, p. 250)

Ao pensar as atividades de trabalho de acordo com supostas identidades sexuais, verifica-se condições estereotipadas dos sexos, de modo que ao homem seriam imputadas características (e, portanto, funções) relacionadas à virilidade, tais como assertividade, coragem e determinação – típicas do líder –, e à mulher, as atividades leves, fáceis, que estariam ligadas à feminilidade (HIRATA, 1995, p. 41).

Com efeito, as relações de dominação e poder que relegam à mulher um lugar subordinado e de exclusão permeiam e atravessam toda a estrutura social, inclusive o meio empresarial, segregando e controlando os corpos femininos até mesmo no nível institucional, lugar que (ao menos em tese) não há uma grande diferença formal de educação e até mesmo de experiência profissional que pudesse justificar esse adensamento (em posições de gestão de serviços), por um lado, e de segregação (em posições de CEO).

Os dados analisados demonstram a existência de mecanismos de controle dos corpos, efetivamente funcionando, no meio empresarial privado, disciplinas que cuidam de distribuir os indivíduos no espaço, estabelecendo onde devem estar e compartimentando-os em locais e controlando, assim, suas atividades.

Assim, demonstra-se que não só há apenas uma exclusão de mulheres em cargos gerencias, mas também no nível institucional há uma permanência de disparidade de gêneros, ao passo que as mulheres ainda estão adensadas em postos de serviços (cargos de menor prestígio e participação na tomada de decisão). Em outras palavras – e o que se percebe dos dados analisados –, o meio empresarial privado, especialmente os cargos de liderança de nível institucional, ainda são considerados um “não lugar” do feminino.

O reduzido número de mulheres na maioria das posições desse nível (institucional) e, ainda, o adensamento feminino nas funções consideradas de “serviço” reproduzem a divisão sexual do trabalho, gerando relações de poder assimétricas e que reconduzem as mulheres a um lugar de subordinação.

O capítulo subsequente visa justamente compreender e identificar se as mulheres que efetivamente chegaram aos cargos de liderança percebem recorrência de signos representativos da caracterização da divisão sexual do trabalho no cotidiano das empresas.

Cabe esclarecer aqui que, em razão do método de pesquisa escolhido e do recorte pretendido, a pesquisadora não pretendeu com o capítulo seguinte generalizar as ocorrências no meio empresarial privado, tampouco tem a pretensão de exaurir o tema relacionado à recorrência dos signos, mas, apenas, a partir da interpretação das narrativas de cada uma dessas mulheres, analisar a existência desse “desconforto” (consubienciado nessa sensação de “não lugar”).

4 A REPRODUÇÃO DOS SIGNOS DA CARACTERIZAÇÃO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO COTIDIANO DAS EMPRESAS

4.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS – ANÁLISE DE DISCURSO E PESQUISA QUALITATIVA

O primeiro desafio do pesquisador ao optar pela realização de pesquisa em campo é estabelecer a adequada ferramenta metodológica capaz de permitir o alcance dos objetivos propostos. Este capítulo é destinado a identificar a (eventual) existência de uma percepção, para mulheres que efetivamente chegaram a cargos de liderança na iniciativa privada, da recorrência de signos representativos da caracterização da divisão sexual do trabalho no cotidiano das empresas.

Considerando que a pesquisa foi desenvolvida a partir da matriz teórica de Foucault, baseada no Biopoder e no controle dos corpos, a opção metodológica que permitiu avaliar a existência da questão acima mencionada foi a análise de discurso.

O filósofo estabeleceu, em suas obras, um método de investigação, a partir do qual ele pretendeu não só realizar a análise do discurso em si, isto é, averiguar como ele se organiza por meio um sistema de regras e elementos constitutivos, mas também compreender a força e os efeitos por meio dos quais o próprio discurso se impõe e atravessa todo o corpo social.

Essa ordem conferida pelo discurso “revela é que o saber, tanto efetiva uma ordem no campo social, quanto é produzido por essa mesma necessidade de organizar, disciplinar e controlar aquilo que pode ser dito e visto.” (GIMBO, 2016, p. 134)

Segundo a perspectiva foucaultiana, a partir da análise da ordem do discurso (e dos procedimentos relacionados aos seus enunciados), é possível entender como determinada sociedade seleciona, introjeta e até mesmo exclui discursos, podendo, assim, relacioná-los com as próprias relações de poder.

Para o filósofo, todo o discurso é mecanismo de controle, seleção e redistribuição de poder. É por meio da fala que se verificam importantes processos de exclusão, que

ocorrem por meio de procedimentos internos e externos ao próprio discurso (FOUCAULT, 1999, p. 9).

Muito embora a análise do discurso não seja uma metodologia propriamente dita, ela pode ser considerada “uma disciplina de interpretação fundada pela intersecção de epistemologias distintas” (CAREGNATO; MULTI; 2006, p. 680), de modo a compreender não o conteúdo das coisas, mas o seu sentido, sejam elas verbais ou não verbais.

Refutando-se, assim, a neutralidade da linguagem e considerando sua função essencial nas práticas das construções sociais e do próprio poder, entende-se que essa opção é capaz de permitir a compreensão de como os discursos (verbais e não verbais) no meio empresarial privado reforçam e reconduzem a mulher ao local de subordinação.

A utilização dessa importante ferramenta investigativa foi essencial à resolução do problema e ao alcance dos objetivos propostos nesta pesquisa, pois, por meio dela, foi possível averiguar como, potencialmente, o discurso se organiza no meio empresarial e é capaz de controlar o ‘lugar da mulher’, ou melhor dizendo, o seu ‘não lugar’. Diz-se potencialmente, pois a pesquisadora não teve como objetivo avaliar, por meio de métricas, tratamentos estatísticos e quadros de categorias fechadas, as ocorrências de situações dessa natureza nas empresas, até mesmo em razão do amplo recorte escolhido.

Dessa maneira, não foi intenção da pesquisa esgotar ou trazer afirmações generalizadas acerca do tema, as quais seriam, pelo método escolhido, perfunctórias.

O que na verdade se pretendeu foi, a partir da interpretação das narrativas – da análise do discurso – de cada uma dessas mulheres, verificar sinais de tal ‘desconforto’.

A análise de discurso é uma perspectiva de estudo que se situa na tradição qualitativa, ao contrário das modalidades que em geral estudam dados estatísticos. A pesquisa qualitativa examina “grande variedade de aspectos do processo social, como o tecido

social da vida diária, o significado das experiências e o imaginário dos participantes da pesquisa.” (MAGALHÃES; MARTINS; RESENDE, 2017, p. 28-29)

Em outras palavras, a análise de discurso e a pesquisa qualitativa são adequadas na medida em que conjugam ao mesmo tempo “o estudo textual-discursivo à crítica social”, permitindo ao pesquisador realizar sua análise, a partir de uma perspectiva integrada, das pessoas diretamente envolvidas no fenômeno que se pretende estudar (MAGALHÃES; MARTINS; RESENDE, 2017, p. 39).

Por essa razão, para o alcance dos objetivos deste trabalho, optou-se pela realização de pesquisa qualitativa, que permitiu à autora interpretar os discursos de líderes mulheres e seus sentidos, sob a ótica dos marcos teóricos ora propostos:

Assim quando se fala de pesquisa qualitativa se refere à coleta e tratamento de informações sem uso de análise estatística, a instrumentos como entrevistas abertas, relatos, depoimentos, documentos que não fecha a interpretação num único sentido (paráfrase), mas, permite o jogo de sentidos (polissemia). Dessa forma, se torna necessária a elaboração, a posteriori, com base nos sentidos mais fortes e mais permanentes um quadro de conceitos ou categorias abertas que permitam a definição de um horizonte de interpretação. Na busca dos sentidos, além desse horizonte, também é necessária a recuperação dos contextos sociais e culturais onde as palavras, os gestos, os símbolos, as figuras, as diversas expressões e manifestações humanas têm um específico significado. (GAMBOA, 2003, p. 399)

Veja que a escolha pela pesquisa qualitativa não se deu exclusivamente em razão de se trabalhar com o discurso, na medida em que “é possível fazer uma estatística sobre as palavras que se repetem e traçar uma curva de frequências analisando a dispersão do sentido” (GAMBOA, 2003, p. 403), mas, sim, pois a epistemologia que se pretendeu na pesquisa foi analisar a perspectiva de líderes mulheres e sua percepção sobre o tema.

Considerando que, por meio da análise discursiva, pode-se “compreender a língua fazendo sentido, enquanto trabalho simbólico, parte do trabalho social, constitutivo do homem e da história” (ORLANDI, 2005, p. 15), e, ainda, tendo em vista que a pesquisa qualitativa se adequa ao modelo de análise não-generalista pretendido pela pesquisadora, optou-se por avançar com a pesquisa ora proposta.

Importante esclarecer ainda que, para cumprimento dos requisitos acadêmicos e legais (mais precisamente a Resolução nº 466/12), a pesquisa foi devidamente submetida ao Comitê de Ética, por meio da Plataforma Brasil (atualmente a forma oficial de submissão de pesquisas ao Sistema CEP/CONEP), tendo sido aprovada em 19 de maio de 2022³.

4.2 DELIMITAÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA

Após as devidas aprovações, a pesquisadora foi a campo em busca dos sujeitos da pesquisa.

Como mencionado acima, a coleta de dados considerou a abordagem qualitativa e foi realizada por meio de entrevistas conduzidas com mulheres que ocupam ou já ocuparam cargos de gestão em empresas privadas, nos mais diversos níveis hierárquicos, desde gestoras juniores, como, por exemplo, coordenadoras e supervisoras, até cargos de liderança seniores, tais como vice-presidentes e gerentes executivas.

Compete esclarecer que, em se tratando de pesquisa qualitativa, optou-se por escolher mulheres de diversos níveis de gestão distintos, para que fosse possível verificar a dinâmica das relações de poder no meio empresarial com maior riqueza de detalhes e averiguar, ainda, os mecanismos distintos de condução e recondução do poder quando há uma maior hierarquização dos cargos.

Como critério excludente da seleção, não foram consideradas, para fins desta pesquisa, mulheres que ainda não alcançaram cargos de gestão e mulheres que são lideranças em empresas das quais são proprietárias.

Para chegar até as informantes entrevistadas, a pesquisadora buscou indicações feitas por coordenadora de grupo organizado de apoio a mulheres no mercado de

³ A pesquisa foi aprovada com as seguintes recomendações: "- Adequação e uniformização dos títulos; - Criação de um TCLE para as Coordenadoras dos grupos de mulheres; - Definição específica do nome dos grupos de mulheres, pois foi indicado apenas 1 a título de exemplo o "Elas por Elas"."

trabalho⁴. Isso pois a coordenadora de tal grupo possui uma grande rede de relacionamentos nas mais diversas áreas produtivas e, assim, seria capaz de apoiar a pesquisadora na localização de mulheres aderentes aos critérios acima mencionados.

É importante destacar que as mulheres não fazem parte dos grupos organizados, na medida em que elas já teriam vieses e preconceções formadas sobre o tema, prejudicando, ou melhor dizendo, direcionando sobremaneira os resultados da pesquisa.

Além da indicação acima mencionada, a própria experiência e o conhecimento da pesquisadora na área permitiram, ainda, a localização de mulheres que se enquadram no perfil do escopo da pesquisa.

As entrevistas foram conduzidas em razão da possibilidade de abrangência nacional, por meios telemáticos, e, muito embora o roteiro inicial das entrevistas considerasse as perguntas-chave abaixo, a dinamicidade dos casos permitiu alguns relevantes desdobramentos que serão observados neste capítulo.

As perguntas-chave foram as seguintes: (i) No cotidiano de trabalho, você é capaz de perceber ações de colegas homens que te deixam desconfortável? (ii) Você seria capaz de exemplificar algumas ações e/ou omissões no dia a dia de trabalho que te remetem a uma interdição da voz feminina? (iii) Você percebe dificultadores no acesso das mulheres a cargos de liderança? Caso positivo, consegue enumerar a sua percepção sobre os principais motivadores dessas dificuldades?

Portanto, de modo a não limitar a pesquisa e trazer maior liberdade às entrevistadas, permitiu-se um campo aberto de novas questões potencialmente ligadas aos signos representativos da divisão sexual do trabalho, de modo a promover a escuta ativa dessas mulheres.

⁴ A existência de grupos dessa natureza tem um papel preponderante na redução das desigualdades, porque constroem e fortalecem o discurso feminino e aumentam a camada de mulheres conscientes das práticas que segregam os gêneros, permitindo a reflexão sobre mecanismos de combate a tal segregação.

A estruturação das perguntas se assentou na palavra ‘desconforto’, justamente para compreender se essas mulheres, que estão inseridas nos espaços públicos, encontram resistência em atitudes verbais ou não verbais no ambiente de trabalho que as façam se sentir não pertencentes a esse local de poder (esse ‘não lugar’).

Procurou-se relacionar o desconforto no controle do poder pelo masculino e a tentativa de exclusão, ainda que inconsciente, das mulheres do meio empresarial, categorizando os discursos a partir da perspectiva de discurso de Michel Foucault.

A análise foi realizada sob a lente da divisão sexual do trabalho – ferramenta de controle dos corpos utilizada para a segregação da mulher no espaço público –, em especial em relação à inserção feminina no mercado de trabalho e em cargos de liderança.

E é nesse ponto que se percebeu, ao longo das entrevistas realizadas, um discurso carregado de símbolos e signos que reforçam e excluem as mulheres dos lugares de poder e de tomada de decisão.

4.3.1 Das características das entrevistadas

Como mencionado acima, a pesquisa qualitativa não está subordinada a um universo fechado de categorias, tampouco a um considerável volume de entrevistas, de modo que a pesquisadora optou por um recorte qualitativo e diverso de mulheres, não só de níveis hierárquicos distintos, mas, também, de áreas de negócio diversificadas.

Por essa razão, foram selecionadas cinco mulheres que ocupam ou ocuparam cargos de liderança na iniciativa privada. De modo a enriquecer o estudo, buscou-se entrevistar trabalhadoras alocadas em áreas de negócio diversificadas, podendo-se observar que as mulheres atuam em ramos relacionados à indústria extrativista, siderurgia, construção civil e comunicação.

A fim de trazer diversidade ao estudo, a pesquisadora buscou ainda, que as entrevistadas tivessem não só formações variadas (direito, engenharia, jornalismo

etc.), como também ocupassem cargos de liderança em níveis distintos das empresas privadas.

A entrevistada 1 é advogada, tem entre 40 e 45 anos, atuou por mais de 7 anos como gerente jurídica em uma empresa especializada em siderurgia na região nordeste do país, possui mestrado na área e, em suas atividades como gestora, realizava interface direta com a alta direção da empresa (nível institucional).

A entrevistada 2 é engenheira química, tem entre 30 e 35 anos, atua como coordenadora de segurança em uma empresa de distribuição de grânéis líquidos na região sudeste do país, possui especialização na área e, em suas atividades como gestora, realiza interface com o nível intermediário da empresa e, com menor frequência, o nível institucional da empresa.

A entrevistada 3 é engenheira civil, tem entre 45 e 50 anos, atua como vice-presidente em uma empresa de construção civil na região sudeste, possui especialização na área e, em suas atividades como gestora, atua (e se situa) no nível institucional da empresa.

A entrevistada 4 é engenheira mecânica, tem entre 50 e 55 anos, atua como gerente executiva em uma indústria extrativista, de nível internacional, possui especialização e mestrado na área, e, em suas atividades como gestora realiza interface direta com a alta direção da empresa (nível institucional).

A entrevistada 5 é jornalista, tem entre 45 e 50 anos, atua como editora-chefe de uma emissora de televisão na região sudeste, possui especialização na área e, como gestora, realiza interface direta com o superintendente (nível operacional) da empresa.

Assim delimitados os sujeitos da pesquisa qualitativa, para alcançar o objetivo proposto e no intuito de estabelecer critérios para a avaliação das entrevistas, fez-se necessária, a partir da análise de discurso de Foucault, a categorização analítica dos discursos, de modo a identificar os procedimentos de controle de poder.

4.3 CATEGORIAS DE ANÁLISE

Ao teorizar sobre o poder, Foucault dá relevância especial à utilização dos discursos como mecanismos de organização e controle dos corpos. O filósofo ensina que os discursos encontrados na sociedade (ou em um determinado grupo) exercem não só a função de controle, mas também de distribuição e redistribuição no poder nesses mesmos grupos sociais. Isso significa dizer que o discurso não deve ser analisado de maneira autônoma, mas como um instrumento de afirmação e construção de verdades a partir da perspectiva social e histórica.

Assim, partindo da premissa foucaultiana de que “quem diz, sempre o faz a partir de um lugar e uma intenção” (STOLZ, 2012, p.160), pode-se dizer que os discursos têm um papel preponderante nos processos de exclusão.

Por funcionarem como ferramenta de exclusão, os discursos são moldados a partir de diversos procedimentos criados sob essa perspectiva e que foram categorizados pelo filósofo, dentre eles: (i) o da interdição (palavra proibida), (ii) o da separação e rejeição (segregação da loucura) e, (iii) vontade da verdade – ou oposição da verdade (FOUCAULT,1999).

A categoria da interdição está intimamente ligada ao fato de que não se pode falar tudo que se pensa. O discurso, neste caso, passa a ser controlado (em uma ligação direta entre desejo e o poder), de modo que ele não manifesta diretamente o desejo, porém é possível extrair, em suas entrelinhas, “as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que, pelo que se luta, o poder do qual nos (sic) queremos apoderar” (FOUCAULT,1999, p. 10).

Essa categoria, uma das mais conhecidas, propõe-se a reconhecer a existência no bojo da sociedade de procedimentos de exclusão que levam à submissão e se fazem presente. Em especial, nas esferas da sexualidade e política, “há um forte jogo de dissimulação, ou seja, nunca se diz o que realmente se pensa. É onde se situa o exercício da mais temível prática do poder e da dominação.” (STOLZ, 2012, p. 170)

A categoria da separação e rejeição, por outro lado, está na álea do discurso que, mesmo verdadeiro, é refutado pela sociedade. Organizados a partir de contingências históricas, de acordo com a categoria da separação, tem-se que muitas vezes a verdade é “moldada”, se descredenciando o sujeito do discurso.

Para ilustrar a categoria da separação e rejeição, Foucault se utiliza do exemplo do louco, aquele que dizendo loucuras ou até mesmo a pura verdade não tem seu discurso ouvido, levado a sério.

Os procedimentos de separação através (e por meio) do discurso segundo o filósofo:

[...] são arbitrários [...] e se organizam em torno de contingências históricas; que não são apenas modificáveis, mas estão em perpétuo deslocamento; que são sustentadas por um sistema de instituições que as impõe e reconduzem; enfim, que não se exerce sem pressão, nem sem ao menos uma parte da violência. (FOUCAULT, 1999, p. 14)

Por fim, no que se refere à categoria da oposição da verdade, o filósofo aponta que o discurso pode trazer imputações do que seria verdadeiro ou falso, isto é, ao estabelecer-se tais premissas, haveria um controle na medida em que o que é verdadeiro/falso se organiza a partir de contingências históricas e sociais.

A vontade da verdade funciona, então, como um sistema de exclusão e apoia-se em um suporte institucional, que reforça e é reconduzida, através da pedagogia, dos livros, da forma como as escolas ensinam, e, principalmente, na forma como o saber é aplicado à sociedade (FOUCAULT, 1999, p. 17).

Assim, a literatura, as práticas econômicas, as ciências sociais (e por que não o próprio direito?) acabam buscando sua legitimação (suportes e justificação) no discurso da verdade, que, por outro lado, funciona como uma prática de exclusão.

Veja-se que os discursos são carregados de estratégias de poder e os signos e simbologias utilizados por eles têm papel fundamental para que tais estratégias sejam bem-sucedidas.

Muito embora a pesquisadora tenha assentado às bases de sua análise nas categorias discursivas de Foucault, permitiu-se ainda um campo aberto de categorias (potencialmente ligadas aos signos representativos da divisão sexual do trabalho) as quais foram observadas ao longo da coleta de dados.

4.4 DAS RELAÇÕES DE GÊNERO E PODER

Muito embora a realização de entrevista qualitativa tivesse, inicialmente, o objetivo de apenas enriquecer o trabalho realizado pela pesquisadora, a coleta de dados demonstrou-se um relevante elemento para as conclusões dos estudos, pois, a partir delas, foi possível observar a vivência diária nas grandes empresas e, conseqüentemente, como na prática se dão as relações entre gênero e poder.

As sensações de desconforto experimentadas pela própria pesquisadora ao longo de sua carreira profissional (e que funcionaram como verdadeiro impulso para o desenvolvimento do estudo) foram observadas de maneira quase que unânime nas falas das mulheres entrevistadas, independentemente de sua área de negócio e do nível hierárquico ocupado.

É necessário destacar que a discriminação e as formas de exclusão observadas ao longo da coleta de dados, evidenciadas de maneira mais ou menos sutil, reforçam ideias antigas a respeito dos papéis adequados para a mulher e o homem.

Sem o intuito de generalizar as relações cotidianas do meio empresarial, foi possível observar indícios da existência de estratégias de controle do poder sobre a mulher, que funcionam de forma implícita ou explícita nos discursos empresariais (verbais e não verbais). Referidos indícios, obtidos a partir da escuta das entrevistadas, foram categorizados a partir da seguinte avaliação analítica.

4.4.1 Da interdição da fala feminina – “Cale-se, aqui não é o seu lugar!”

Aspectos relacionados às diferenças sexuais entre homens e mulheres têm sido utilizados por diversas empresas nas suas práticas cotidianas:

[O] recente livro *Leadership and the Sexes*⁵ associa a ciência efetiva das diferenças entre o cérebro masculino e o feminino a todos os aspectos dos negócios [...] apresenta ferramentas da ciência do cérebro, com as quais os leitores podem examinar o cérebro dos homens e o das mulheres para compreender a si mesmos e uns aos outros. (FINE, 2012, posição 176)

Muito embora o tema seja, no mínimo, polêmico, as construções e explicações científicas sobre os diferentes comportamentos entre homens e mulheres, assim como as construções sociais que reforçam e são reforçados por essa narrativa, acabam por criar memórias associativas que captam e reagem a tais padrões culturais da sociedade, contaminando os diversos meios nos quais as pessoas convivem (FINE, 2012, posição 495).

Isso significa dizer que no meio empresarial, como um recorte fidedigno da sociedade, aspectos da memória associativa podem ser encontrados especialmente quando associados ao gênero. Segundo leciona FINE (2012, posição 503),

medidas de associações implícitas revelam que os homens, [...] são implicitamente associados à ciência, à matemática, à carreira, à hierarquia e à autoridade elevada” ao passo que “as mulheres [...] são implicitamente associadas às ciências humanas, à família e à vida doméstica, ao igualitarismo e à baixa autoridade.

Tais medidas de associação influenciam diretamente o comportamento (tanto masculino quanto feminino), de maneiras mais ou menos sutis, e podem ser observadas nos relatos trazidos pelas entrevistadas.

De uma maneira geral, e de modo quase que unânime, as entrevistas realizadas com as lideranças femininas demonstraram indícios da recorrência de situações desconfortáveis reportadas em reuniões que ocorrem no cotidiano do meio empresarial.

As reuniões são espaços em que as gestoras teriam a chance de expor suas ideias, formular ressalvas, sinalizar opiniões, demonstrar seu conhecimento e se apresentarem nos locais de trabalho e que podem ser, doravante, considerados mecanismos de representação dos espaços públicos no meio empresarial.

⁵ *Lideranças e os Sexos* (tradução livre).

E é justamente nesse espaço, onde a mulher teria (ou ao menos deveria ter) sua fala assegurada, que se percebeu recorrentemente relatos de interdição da fala feminina (um verdadeiro “Cale-se!”) em forma sofisticada de violência, ainda pouco explorada e estudada.

Os dados compilados evidenciam que a interdição da fala feminina é utilizada de modo naturalizado no meio empresarial, não se restringindo apenas à interrupção propriamente dita da fala, mas houve relatos em que as mulheres demonstram a criação de obstáculos à sua efetiva participação nas reuniões.

Segundo informa Fine (2012, posição 1310), a esfera empresarial é uma área preponderantemente masculina, “na qual as características geralmente consideradas fundamentais para o sucesso — vontade forte, determinação, inclinação para correr riscos — encerram uma conotação decididamente masculina.”

Por essa razão, é um nicho de ocupação no qual as mulheres podem ser levadas a não se sentir pertencentes ou, ainda, a se sentirem excluídas, especialmente em momentos de exposição, tal como acontece em reuniões.

Isso se percebe no relato trazido pela Entrevistada 1, ao descrever episódio em que os homens da reunião iniciaram conversa em outra língua a fim de excluí-la da reunião:

Entrevistada 1: [...] Eu vejo isso acontecer muito. O que eu vejo... meu último trabalho era extremamente masculino, eu trabalhei em um ambiente com orientais que tem uma cultura muito diferente, as mulheres lá chega em um determinado momento não trabalham, casou-se não trabalha mais. Então foi muito atípico para eles ter uma pessoa com cargo de liderança, conduzindo uma negociação de frente, em alguns momentos... no início da negociação eles ficavam falando em outra língua para eu não entender. Sendo, enfim, de contrapartes, tipo meu cliente estrangeiro com a outra parte estrangeira e eles se comunicavam em um idioma que eu não conseguia entender. Eu tive que... enfim, falar, “Olha, aqui o idioma é em inglês. Por favor, para” [...]

A Entrevistada 2 vivenciou situação semelhante, ao perceber que, mesmo conduzindo determinada reunião, seus colegas insistiam em direcionar dúvidas a outros homens na sala, o que gera nela um desconforto:

Entrevistada 2: [...] Eu hoje trabalho numa distribuidora de combustíveis. E hoje meu público... O público que eu atendo é extremamente masculino, não é? Eu tenho, vamos dizer assim, os meus pares hoje nas unidades operacionais ou os líderes das unidades operacionais que seriam um cargo abaixo do meu são em sua imensa maioria homens. Então, assim, por algumas vezes eu já vi questionamentos sendo feitos direcionados a mim, tipo assim, eu estou apresentando... Estou fazendo uma apresentação, né? E aí a pessoa na hora que ela vai perguntar, ela não pergunta diretamente a mim. Ela pergunta assim, "Mas... Mas...". Por exemplo, ela pergunta para a minha gerente ou ela pergunta para o meu outro par. Ela não pergunta direcionada para mim. E eu fico assim, "Gente, mas espera aí, quem está fazendo a apresentação sou eu". Então, eu me sinto no direito de responder àquela pergunta. Mas isso dá uma sensação para você que tipo assim, a pessoa não tem... Você não tem credibilidade nenhuma no que você está falando [...]

A Entrevistada 5 reportou em sua entrevista que, muito embora trabalhe em um ambiente mais fluido, se incomoda muito com a ausência de contato visual de participantes das reuniões. Esse desconforto foi reportado em dois momentos distintos da entrevista:

Entrevistada 5: Porque já meio cultural num ambiente onde só tem homem que vamos supor, tem uma pessoa falando e essa pessoa dirige o olhar para os seus pares assim, para os homens. Não voltam [sic] os olhos para a mulher, isso é algo que me incomodava muito. Sempre me incomodou.

Entrevistada 5: [...] eu tenho uma outra coisa que me incomoda muito que é essa questão de, por exemplo, você tem lá um interlocutor e ele não está olhando para mim, não se dirige para mim, para o meu olhar, fala para os pares

A Entrevistada 4 relatou que em suas reuniões com os demais Gerentes-Executivos, sempre era a última a ser oportunizada a fala, e que chegou, inclusive, a sinalizar isso na reunião de RH da empresa:

Entrevistada 4: [...] Estou falando 70% das vezes eu era a última a falar com todo mundo aqui na tela e alguns geralmente pergunta, o [REDACTED] ele era mais aberto, ele passava. Eu era a última a falar. E aí a gente teve uma coisa de diversidade na reunião [de gente], eu aproveitei, mês passado, estavam falando assim, "A essa questão de que os homens precisam ser educados, corta a mulher na hora que está falando, explica a coisa", [...]

Os relatos acima destacados demonstram a existência de uma cultura empresarial estabelecida nos padrões de dominação masculina, isto é, os homens estão habituados a interditar a voz feminina com absoluta naturalidade, muito embora a mulher esteja notavelmente desconfortável com tal situação e tente, a seu modo, se opor a ela.

A Entrevistada 5 sinalizou, ainda, que possui uma estratégia para sair dessa situação de desconforto:

Entrevistada 05: [...] Então aí, o que eu faço? Isso é o que estou te dizendo, parece até uma postura meio agressiva que você acaba adotando, mas não é, eu nessa hora eu me infiltro. Eu me infiltro no meio da conversa e vou falando para que aquela pessoa me note, para que chame atenção, para que eu seja ouvida, para que a minha opinião também esteja exposta naquele momento. Por isso que eu te falo que as coisas não são naturais para a gente. As coisas não são naturais para a gente. Assim no meu ambiente de trabalho, não só aqui onde eu estou hoje, mas na outra empresa que eu trabalhei que é também do mesmo setor de comunicação, eu sempre fui muito respeitada justamente por ter essa postura, sabe? De me fazer respeitar, de mostrar resultado, de mostrar trabalho. Eu sempre fui muito uma operária executiva, entendeu?

O descredenciamento da mulher por meio da interdição que cerca o discurso empresarial demonstra indícios de resistência à atuação feminina nos espaços públicos, assentados na recorrência de signos da divisão sexual do trabalho.

Em outras palavras, e sem o intuito de generalizar o meio empresarial privado, os discursos aqui encontrados demonstram a existência de um silenciamento da fala feminina.

O “cale-se!” implicitamente (ou explicitamente) dito em cada um dos relatos trazidos acima revelam fortes indícios de uma estratégia discursiva voltada para a exclusão da mulher.

Sendo o feminino implicitamente associado à baixa autoridade, sua fala nos ambientes considerados de alta autoridade, ainda que involuntariamente, pode ser entendida como inadequada – razão do seu silenciamento.

4.4.2 Dos processos de adjetivação feminina – “Uma flor com espinhos!”

A coleta de dados realizada pela pesquisadora aponta, ainda, para a convergência/recorrência de relatos femininos que sinalizam situações relacionadas à tentativa de ‘adjetivar’ as mulheres, atribuindo-lhe certas características supostamente ligadas ao determinismo biológico. Referidos adjetivos não só imputam

atributos ligados à fragilidade, como impõem predicados infantis às mulheres, de modo a lhes descredenciar profissionalmente.

A Entrevistada 1 relatou que em diversas ocasiões foi tratada como 'linda', e que procura antagonizar tais predicados, ser mais 'dura' em sua forma de lidar com os colegas, justamente para evitar esse tipo de tratamento:

Entrevistada 1: [...] Então, isso fica muito claro, quando a gente convive com homens e a gente percebe que a gente tem que se posicionar de uma maneira dura, a gente não pode ser muito... porque se não vai aparecer um, "Ô, minha linda!". E esse tipo de tratamento com homem não acontece. Não vira e fala assim, "Cara". Por mais que sejam próximos, os homens têm um tratamento respeitoso. Com mulher, se você deixar, ele passa um pouquinho do limite. [...]

A Entrevistada 2 relatou que em diversas ocasiões, observou comentários sobre a sala estar mais "florida" e mais "bonita":

Entrevistada 2: [...] Sim, tem diversas brincadeiras que são infelizes, que o pessoal faz. Principalmente quando tem muito homem na reunião aí acho que fica mais nítido. Por exemplo, você entra na sala e fala, "Ai, agora a sala ficou mais florida". Faz aquelas piadinhas infelizes de que o ambiente ficou mais bonito e mais agradável de estar ali porque uma mulher chegou. [...]

O processo de predicação é uma clara estratégia de discurso que tenta não só descredenciar, mas reduzir a importância corporativa da fala feminina, e pode ser enquadrado na categoria de procedimentos de Foucault sinalizada como da separação (ou rejeição).

O procedimento de separação visa justamente separar o discurso do sujeito, descredenciando esse último por suas características supostamente não adequadas àquele espaço.

Assim, ao se atribuir às mulheres supostas características 'frágeis', o que se pretende é justamente desqualificá-las e, principalmente, subtrair a importância do seu papel nos espaços de poder.

Nesse mister, chama atenção o fato de que a mulher, ao adotar uma postura direta e pragmática em suas abordagens – muitas vezes na tentativa de ganhar o respeito –,

acaba por ser novamente ‘adjetivada’ de maneira pejorativa, e essa é uma recorrência no discurso das mulheres entrevistadas.

Sobre o tema, Fine (2012, posição 1620) explica que quando as mulheres exibem confiança e se demonstram à vontade com o poder, acabam sendo taxadas de maneira pejorativa:

Quando as mulheres exibem a confiança necessária nas suas habilidades e demonstram se sentir à vontade com o poder, correm o risco de ser consideradas “competentes, porém frias”: bruxa, rainha do gelo, dama de ferro, dominadora, briguenta, falsa e por aí vai. O mero número de sinônimos é significativo. Sem meias-palavras, não gostamos da aparência de autopromoção e poder em uma mulher.

Relato compatível com a espécie pode ser observado na fala da Entrevistada, que diz já ter sido adjetivada como ‘nervosinha’, ‘grossa’ ao tentar realizar abordagens mais pragmáticas e diretas com seus interlocutores:

Entrevistada 2: E outras situações, por exemplo, assim, que eu percebo muito. Eu sou uma pessoa muito... vamos dizer assim, que vou muito direto ao ponto. Eu não fico... Não sou nada prolixa. Eu não fico enrolando nada para falar o que eu quero falar. Então, assim, tem horas que eu percebo que as pessoas falam assim, “Ah não que a [REDACTED]... Tem hora que a [REDACTED] é muito grossa”. Não sou grossa. Não estou sendo grossa. Estou sendo direta. Então, assim, muito porque eles falam tipo assim... Mas isso também talvez seja muito da minha postura que eu preciso ter, uma forma que eu preciso falar com eles, principalmente com os homens de lideranças superiores a mim, para eu ter aquele respeito que eu preciso ter no meu ambiente de trabalho. Então, tem hora que, por exemplo, quando eu, vamos dizer assim, subo um pouco o tom de voz da mesma forma que eles estão fazendo, eles já ficam olhando com aquela cara tipo assim, “Está nervosinha?”. Assim que eles falam, entendeu? Tipo, já passei por essa situação duas vezes de acontecer isso, “Ah, você está nervosinha?”, “Não, não estou nervosa. Só estou colocando a situação aqui para a gente resolver o problema e não ficar desviando do assunto, pronto [..]

A Entrevistada 1 relata que recebeu apelido de ‘dura’, ‘brava’ e ‘trator’, mas nunca percebeu tratamento dessa natureza para os colegas homens:

Entrevistada 1: Acho que depois a gente passa por essa barreira, aí as coisas fluem melhor, porque você constrói, mas geralmente as mulheres são “trator”, são coisas, “Ah, ela é um trator”, “Nossa ela é dura, ela é brava”. Eu acho que a gente acaba levando esse apelido, que eu acho que para homem não acontece, o normal do homem é ele é assim, mulher é “tratorzão”, ela é dura, ela é brava, ela é séria.

Associações de gênero podem explicar o porquê de estudos conduzidos com mulheres que têm o comportamento mais assertivo demonstrarem que elas são consideradas “sem traquejo social”:

Nos estudos experimentais, as mulheres que se comportam de uma maneira agêntica vivenciam uma reação adversa: são consideradas como tendo menos traquejo social, estando, portanto, menos aptas do que os homens que se comportam de uma maneira idêntica a ser contratadas para funções que requerem competência e habilidade para lidar com as pessoas. No entanto, se as mulheres não exibem segurança, ambição e competitividade, os avaliadores podem usar estereótipos de gênero para preencher as lacunas e pressupor que essas são importantes qualidades que a mulher em questão não tem”. (FINE, 2012, Posição 1625)

A Entrevistada 4 reconhece que muitas vezes adota uma postura mais ‘endurecida’ para ‘sobreviver’ no ambiente mais masculino:

Entrevistada 5: Eu fiz engenharia mecânica, então eu fiz escola técnica metalurgia que tinham seis mulheres. Engenharia mecânica tinha, eu, na sala. Então eu cresci em um ambiente com muitos homens e algumas coisas... o que eu fiz? Eu fiquei muito endurecida para poder sobreviver no ambiente predominantemente masculino. No início da carreira eu trabalhei na [REDACTED] que era mais ou menos meio a meio, mas depois era só ambiente masculino. Então eu criei meio um escudo ali para poder realmente sobreviver e algumas coisas no começo eu não percebia que era um assédio ou estava me cortando algumas coisas. Porque eu também nunca liguei muito assim, então eu ia nas coisas e não ficava... Eu não pensava muito assim, se sou mulher ou se eu não sou, se eu posso ou não posso.

Das narrativas aqui observadas, extrai-se que as mulheres líderes, ao contrário dos homens, precisam se equilibrar entre parecerem “competentes e frias” ou “incompetentes e boazinhas” (FINE, 2012, posição 1725).

Essa circular de adjetivação acaba por colocar a mulher líder sempre em condições de desvantagem: se demonstra características ditas femininas (meiga, cuidadosa e empática), é vista como fraca, frágil e infantilizada; por outro lado, se é assertiva e confiante, é vista como fria, briguenta, falsa.

Usando como a analogia a predicação mencionada pela Entrevistada 2, em sendo uma “flor”, independentemente do comportamento que apresentar, a mulher em cargo de liderança sairá sempre perdendo: mostrando o lado “flor” (delicada e frágil) ou o lado espinho (dura e cortante), sempre haverá duras críticas a serem recebidas no ambiente laboral.

Se comportar no ambiente empresarial passa a ser, então, um grande desafio para essas mulheres que ainda precisam despender energia ‘equilibrando’ tais características.

Em outras palavras, entre ser flor ou ser espinho, existem mulheres líderes desenvolvendo essa árdua tarefa, os difíceis padrões “para o comportamento interpessoal explica[m] por que, em pesquisa após pesquisa, as mulheres sistematicamente e com segurança avaliam o seu trabalho como sendo mais árduo.” (FINE, 2012, posição 1778)

Além das dificuldades intrínsecas à necessidade de ajustes constantes no comportamento interpessoal, as líderes entrevistadas ainda reportaram suas percepções quanto à redução da importância da mulher no ambiente corporativo, para elas muitas vezes construída a partir de verdades ligadas ao determinismo biológico.

A Entrevistada 1 reportou que percebe que quando a mulher se encontra em um lugar de tomada de decisão, isso colide com o papel dela dentro do lar, e que isso acaba criando um choque no ambiente de trabalho:

Entrevistada 1: Então as estruturas familiares sempre foram feitas com homem provedor, a mãe mais deli... né, conduzindo a família, ainda que tenha um papel de educação, mas sempre mais doce, ponderando, “Não, vou falar com seu pai”, né? “Eu vou falar com seu pai”. Então o homem tem o poder de decisão, o homem se posiciona com a palavra final. Aí quando você se depara no trabalho com a mulher falando não, isso dá um bug, eu não fui preparado para isso. Então, eu acho que é muito de educação mesmo, é de mudar cultura de entender que mulher e homem podem estar em qualquer lugar mesmo, não é uma questão simplesmente... ah, não é filosófica, ela é real.

Observa-se no depoimento da Entrevistada 2 a percepção de que há no imaginário empresarial determinados cargos de liderança ‘próprios para as mulheres’:

Entrevistada 2: Hoje, se eu for parar para pensar dentro da Diretoria de Operações, tem pouquíssimas mulheres em cargos de liderança. Pouquíssimas. Muito porque talvez... Ah, por exemplo, líder de unidade e coordenador de núcleo... Líder de unidade, eu tenho uma líder de unidade. Coordenador de núcleo eu não tenho nenhum. Muito porque eu acho que eles entendem que a mulher não... É um serviço que, vamos dizer assim, exige mais força porque é uma questão mais operacional, a pessoa tem que

conhecer da operação para ela ser gestora... para ela estar ali no cargo de coordenação. Não necessariamente. Eu não preciso ter operado numa base de distribuição, ser carregado num mote para saber como que eu tenho que liderar pessoas e gerenciar conflitos. Uma coisa não tem nada a ver com a outra. Eu acho que principalmente na área que eu estou, isso está muito atrelado à atividade da empresa e com isso eles acham que: “Ah não, tem que ser homem porque eu preciso de uma pessoa que... vamos dizer assim, seja bruta, tenha força”. Relacionado a força. Assim, na empresa hoje são pouquíssimas mulheres na diretoria que eu trabalho. São pouquíssimas mulheres. O que é o contrário de outras áreas, por exemplo, como marketing, como RH. É muito frequente a mulher aonde? No RH porque RH é coisa de mulher. Tem... Entendeu? Então, assim, não é uma coisa que você percebe nas outras áreas da empresa quando não é voltada para operação.

As falas das entrevistadas 1 e 2 chamam atenção, ainda, na medida em que elas falam, em momentos distintos, sobre si mesmas no masculino. Trechos como “eu não fui preparado para isso”, “coordenador de núcleo eu não tenho nenhum” evidenciam que ao se postar em um ambiente masculino, as mulheres tendem a se livrar (ainda que inconscientemente) de suas características femininas.

Veja que a solução “mais fácil para o problema de ser mulher em um ambiente que faz com que as mulheres sintam que são inferiores e que o seu lugar não é ali é se tornar menos feminina possível” (FINE, 2012, posição 1505). Isso significa dizer menos joias, menos maquiagem e menos saia, mas também atitudes masculinizadas, tal qual observa-se nas falas acima destacadas.

O discurso analisado corrobora para indícios da existência de uma dicotomia construída entre o que seria considerado lugar do homem e lugar da mulher, e isso reforça a divisão sexual do trabalho, de modo que atribuiu à mulher o papel de cuidadora e limita sua ocupação no meio empresarial.

Essa divisão se reproduz rotineiramente no cotidiano do meio empresarial, à medida que às mulheres são imputadas características ‘ditas femininas’, além de estarem adensadas em cargos gerenciais de atividades que seriam supostamente adequadas a elas.

Fine (2012, posição 2273) denomina esse fenômeno como a “Igualdade de Gênero 2.0”, uma versão revisada (e igualmente distorcida) da igualdade na qual supostamente se reconheceria que homens e mulheres não são iguais e que, nesse

sentido, deveriam ter liberdade para expressar as suas naturezas essencialmente diferentes.

Isto é, reconhecendo as diferenças biológica entre homens e mulheres, seria natural que ocupassem lugares diferentes inclusive no local de trabalho – e até mesmo nos cargos de liderança do meio empresarial - mais uma tentativa discursiva de se justificar a desigualdade entre homens e mulheres.

4.4.3 Do silenciamento feminino – “A discriminação descredencia as conquistas femininas?”

Diversos estudos acerca da existência de ambientes de trabalho degradante foram desenvolvidos ao longo das últimas décadas com o objetivo de avaliar a existência de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Fine explica que um estudo conduzido pela Southern University constatou que a maioria das residentes em Medicina haviam sofrido algum tipo de assédio sexual. Todavia, muito embora o número salte aos olhos, o que mais se percebeu de maneira recorrente nas entrevistas foi o questionamento que as próprias mulheres faziam a si mesmas sobre estarem sendo excessivamente sensíveis. As mulheres (e por que não dizer vítimas?) entrevistadas pareciam fazer um esforço para minimizar a situação, pois entendiam que reconhecer a existência de um ambiente desigual e segregador impactaria todas as conquistas profissionais até ali obtidas:

Esse exemplo enfatiza que é um benefício para as mulheres não dar atenção, desconsiderar ou se recusar a se identificar com a discriminação hostil. Francamente, não é agradável para a autoestima das mulheres ser lembrada de que “elas não são iguais aos homens no local de trabalho, que elas ainda são, apesar de todas as suas conquistas, apenas mulheres”.] Mas é claro que mencionar publicamente qualquer tipo de discriminação também não é fácil, não garante ocasionar uma mudança positiva e tampouco é uma coisa que alguém faça levianamente quando a carreira, a reputação e (se houver advogados envolvidos) estão em jogo. (FINE, 2012, posição 1988).

De uma maneira geral, muito embora haja uma recorrência observada nas entrevistas de situações experimentadas pelas líderes mulheres no cotidiano empresarial, chama atenção o relato da Entrevistada 3.

Como já mencionado ela se encontra posicionada no mais alto cargo de liderança entre as demais gestoras ouvidas, mas foi a única a reportar a inexistência de qualquer experiência, em toda a sua carreira, que lhe trouxesse desconforto:

Entrevista 3: Certo, Renata, esse é um item assim que eu não posso reclamar, desde que eu trabalho assim, eu não me senti excluída, nunca me senti afrontada, nunca me senti assediada. Então assim, não sei se é porque o ambiente que eu trabalho já tem gestoras, a própria fundadora que é mulher. Então tem um respeito muito grande, inclusive eu trabalho com obras, com operários. Então assim, tem muita mulher na parte do escritório, mas tenho muitos homens nas obras e nunca, nunca, nunca tive problemas, nem de me sentir assim por questão de competência, sabe? Achar que sou mulher e aí sou menos competente. Nunca me senti. Então eu tenho até dificuldade quando tem toda essa discussão sobre problema de gênero, de mulher, eu digo, “Gente, meu mundo não é esse”. Então assim, não sei se eu tenho sorte, mas eu não nunca me senti menos competente ou assediada ou de qualquer outra coisa por conta de eu ser mulher.

Além de não reportar qualquer vivência relacionada ao assédio – o que não representa a experiência de esmagadora parte das mulheres no mercado de trabalho –, a entrevistada menciona não ter experimentado “qualquer outra coisa por conta de eu ser mulher”.

Reportou, ainda, que acredita que essa situação se justifica por trabalhar em uma empresa privada cuja proprietária também é mulher e que, muito embora tenha escutado relatos diferentes, entende que teve uma carreira sem intercorrências nesse sentido. Ao ser questionada se em todos os cargos que ocupou teve o mesmo tratamento, a Entrevistada 3 reportou que nunca sofreu qualquer tipo de situação de desconforto:

Entrevistada 3: [...] Sempre foi o mesmo. Assim, eu comecei como estágio em 1998 e, desde então, eu fui técnica, depois eu fui arquiteta, virei coordenadora, gerente, diretora, mas eu considero que o tratamento sempre foi o mesmo, sabe

Questionada sobre a sua percepção acerca da dificuldade de acesso de mulheres em cargos de liderança, reportou, da mesma forma, que muito embora perceba fala de amigas nesse sentido, não teve qualquer dificuldade de ascensão na carreira:

Entrevistada 3: [...] É, então, eu ouço casos, mas assim o meu dia a dia realmente é diferente, eu posso até te passar outros contatos, outras mulheres que são de empresa, que também assumiram cargo de liderança, o ambiente lá da [REDACTED] é muito acho que fértil para isso, propício para isso.

Então assim, tem outras mulheres em cargo de liderança, na verdade a gente tem mais mulheres do que homens na [redacted] [...] então assim, realmente eu não vejo, mas assim eu vejo casos sim, de amigas, de pessoas que não tem o mesmo sucesso, não tem a mesma sorte ou estão em ambientes mais masculinizados mesmo assim e tem mais dificuldades.

As falas incisivas e a negação absoluta da entrevistada, denominando como “coisa” qualquer tipo de experiência compatível com discriminação de gênero, parecem-nos ir muito além do medo de se expor.

Parece-nos, tal qual a ocorrência reportada na pesquisa conduzida pela Southern University, que a entrevistada reduz as dificuldades sofridas pelas mulheres (e por que não por si mesma?) às “coisas” justamente na tentativa de não se colocar no papel frágil, de vítima ou, ainda, de descredenciar toda a sua própria trajetória profissional percorrida até o topo.

Admitir a existência de discriminação, assédio ou outra “coisa” significa admitir sua essência feminina e sua condição desigual. Essa percepção é reforçada quando a entrevistada tem o cuidado de detalhar sua ascensão desde estagiária até diretora: “fui técnica, depois eu fui arquiteta, virei coordenadora, gerente, diretora”.

Muito embora, nitidamente, não estivesse interessada em compartilhar profundamente suas experiências – sua entrevista foi curta e sem muito espaço para indagações –, a entrevistada teve o cuidado de detalhar e enaltecer sua trajetória profissional, algo nitidamente de muita importância para ela.

Assim, muito mais do que o medo de se expor, percebe-se indícios de um fundado receio da redução da importância de sua jornada ou resumi-la às dificuldades naturalmente vivenciadas pela maioria esmagadora da sociedade.

Por ser a mulher que possui o maior cargo e, conseqüentemente, maior exposição em seu ambiente de trabalho, depreende-se que esse receio se demonstra de maneira mais acentuada em sua fala.

4.4.4 Das microviolências constatadas nas entrevistas

As entrevistas qualitativas revelaram, de maneira geral, a existência de indícios de microviolências no cotidiano do meio empresarial, consubstanciadas em um conjunto de discursos verbais e não verbais que impregnam o ambiente de trabalho e que são direcionados especialmente às mulheres em cargos de liderança.

Sem a pretensão de generalizar todo o meio empresarial, percebeu-se, no grupo entrevistado, um conjunto de microviolências ou micromachismos em todos os níveis de cargos de liderança em uma clara tentativa de reforçar a divisão sexual do trabalho:

Não devemos esquecer que a iniquidade para com as mulheres, as estruturas de poder e os interesses do patriarcado, têm como objetivo encurralar as mulheres em uma posição de clara imanência, deixando-as incapazes de atingir seus objetivos profissionais de forma completa, tornando-as sempre “qualidades naturais” da mulher, mãe, cuidadora e emocionalmente ativa [...], que a ressitua continuamente nessa posição do emocional - e, portanto, longe do racional - do doméstico e das esferas de cuidado e subordinação. (MANSO; SILVA, 2016, p. 112, tradução livre)⁶

As microviolências foram observadas na maioria das falas das entrevistadas, com certa naturalização, e as situações experimentadas, em alguns momentos, se apresentaram de maneira extremamente sutil, como relata a Entrevistada 5 ao sinalizar a falta de contatos visuais diretos de outros colegas em algumas reuniões.

Em outras experiências, as microviolências se fizeram presentes de forma mais explícita, como no relato da Entrevistada 2, que afirmou que em muitas reuniões as perguntas não lhe eram direcionadas de forma direta.

Os processos de predicação, da mesma forma, foram destaques nas falas das entrevistadas, e, da mesma forma, são pequenas maneiras de manifestação do machismo que objetivam a subestimação da capacidade profissional das mulheres.

Veja-se que muito embora as mulheres entrevistadas tenham quebrado barreiras ao se posicionarem em espaços públicos até pouco tempo ocupados exclusivamente

⁶ *No debemos olvidar que la iniquidad hacia la mujer, las estructuras de poder y de intereses del patriarcado, se encaminan a arrinconar a la mujer a una posición de clara inmanencia, dejando que no logre sus metas profesionales de forma completa, haciendo que siempre salga a la luz sus “cualidades naturales” de mujer, madre, cuidadora y emocionalmente activa (Gallego, 2010), lo cual la re-sitúa de continuo en esa posición de lo emocional –por lo tanto lejano a lo racional-, de lo doméstico y de las esferas de cuidado y subordinación. (texto original)*

pelos homens, há uma reiterada prática de microviolências que acaba por moldar o meio empresarial, especialmente os espaços considerados de poder.

O desconforto relatado quase que unanimemente pelas entrevistadas deixa claro indícios de que as desigualdades de gênero permanecem, de alguma maneira, presentes nos níveis empresariais, de modo a manter inalterados os espaços tradicionais de poder, reforçando, ainda, a divisão sexual do trabalho: ao homem estaria relegado o poder público/masculino, e à mulher, a esfera privada e doméstica, tradicionalmente considerada feminina.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A teorização de Foucault foi uma das primeiras a colidir com o pensamento tradicional sobre o poder. As obras do filósofo romperam com a teoria tradicional de poder, pois teciam críticas ao entendimento de que o poder operaria de maneira institucionalizada, a partir da imposição das classes sociais mais favorecidas às economicamente vulneráveis.

Ao desvincular-se do entendimento de que o poder estaria intimamente vinculado ao papel que o indivíduo ocupava nas relações de produção, ele passou a enxergar o poder não enquanto uma coisa, mas sim como um exercício.

Em outras palavras, seria preciso ir além da análise da relação de dominador e dominado (perspectiva clássica de análise do poder), de modo a mergulhar-se no estudo dos pequenos grupos sociais, nos pequenos espaços, em que se verifica a verdadeira dinâmica do poder.

Nessa perspectiva, o filósofo enxergava o poder como algo que não estaria centralizado exclusivamente nas grandes instituições, como na política e no estado; ele estaria em todos os espaços, exercendo controle sobre os corpos dos indivíduos.

E é por essa razão que se optou por esse relevante marco teórico para estudar a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, especialmente nos cargos de liderança, na medida em que, a partir da análise da dinâmica dessas relações, seria possível avaliar a forma como o poder se dissemina nesse ambiente.

A investigação da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro a partir da perspectiva foucaultiana foi preponderante para a obtenção dos resultados pretendidos, pois permitiu à pesquisadora focar-se no histórico do acesso das mulheres aos espaços laborais, analisar a sua evolução e verificar, a partir da análise dos dados secundários e das entrevistas colhidas em campo, a existência de uma estrutura de controle de corpos que coloca as mulheres em um lugar de subserviência ao homem, mesmo nas estruturas de alta direção das empresas privadas.

A análise histórica e social evidencia a existência de papéis que foram atribuídos para as mulheres, de modo que lhes cabia a responsabilidade pelas atividades do lar, como a organização da casa e o cuidado com as crianças – atividades de pouco prestígio e para as quais não havia sequer remuneração.

As mulheres atuavam como uma força de trabalho secundária e submetida ao masculino, cabendo-lhes apenas a tarefa de servir, isto é, o discurso construído e utilizado como ferramenta de controle de todo o tecido social é de que as mulheres possuem uma característica natural – ligada ao determinismo biológico – de servir, sendo-lhe relegado o espaço do lar, privado e de menor prestígio, e ao homem, o espaço público.

Muito embora fatores como o processo de industrialização e as guerras tenham oportunizado o acesso feminino ao mercado de trabalho – espaço considerado público e de maior prestígio –, há uma persistência desses papéis atribuídos historicamente e que pode ser explicada a partir das microrrelações existentes: as mulheres ainda sofrem com discriminações, nas mais diversas esferas da sociedade brasileira, que se refletem em baixa participação na vida pública, nos altos índices de violência doméstica e no inferior lugar ocupado no mercado de trabalho.

Não há dúvidas – e os números apresentados no Capítulo 3 revelam tal fato – que as mulheres ao longo dos últimos anos ingressaram maciçamente no ambiente laboral, sendo parte relevante na composição da força de trabalho brasileira.

O acesso amplo à educação (as mulheres estão comprovadamente mais escolarizadas que os homens) permitiu não só a oportunidade de as mulheres trabalharem, mas de alcançarem cargos de liderança, que até pouco tempo não eram sequer objeto de desejo feminino.

O acesso massificado, no entanto, não foi capaz de modificar ou, ao menos, equalizar aspectos preponderantes para se buscar a equidade de gênero. Muito embora as mulheres estejam mais escolarizadas e qualificadas, há uma baixa representatividade feminina em cargos de liderança, especialmente dos ligados aos níveis institucionais (estratégicos).

Os dados estruturados no Capítulo 3 revelam não somente que há uma desproporção de mulheres e homens em cargos de liderança, mas, ainda para aquelas mulheres que conseguiram romper essa barreira, há uma permanência feminina em cargos considerados de serviços.

Apesar de o Brasil possuir índices de ocupação feminina em posições de liderança acima da média global, a representatividade de mulheres nessas estruturas ainda é baixa. É importante destacar que mesmo as mulheres que conseguiram chegar aos níveis institucionais (por exemplo, nível estratégico da empresa, responsável pelas principais decisões, e que está em contato direto com o ambiente externo), ainda se encontram em posições de serviço e de assessoramento.

Os principais cargos em nível institucional ocupados por mulheres na iniciativa privada no Brasil ainda são de CFO (Diretora Financeira) e Diretora de RH, seguido pelo de CMO (Diretora de Marketing). A representatividade feminina é inferior no cargo de CEO. O adensamento de mulheres líderes em posições de assessoramento e de apoio, cargos esses que têm como principal função oferecer serviços para a organização, tais como atividades de contabilidade, compras, gestão de pessoal, propaganda, dentre outros, é uma evidência da reprodução da divisão sexual do trabalho, na medida em que se confia às mulheres líderes atividades que são consideradas menos importantes no nível institucional.

A sistematização e perpetuação das desigualdades existentes entre gêneros no meio empresarial privado evidenciam uma verdadeira hierarquização das atividades e dos sexos, que se refletem na estratificação da continuidade do controle do poder pelo masculino.

Assim, é possível constatar a existência e reprodução dos signos da divisão sexual do trabalho no meio empresarial privado, especialmente ao se estratificar os cargos gerenciais, de modo que os dados relevados nesta pesquisa demonstram que não só há uma exclusão de mulheres desses postos, mas, também, até mesmo no nível institucional, há uma permanência de disparidade de gêneros, ao passo que as mulheres ainda estão adensadas em postos de serviços.

Os 'guetos' histórico e socialmente construídos do lugar dos trabalhos considerados femininos acabam se reproduzindo até mesmo nos dias mais atuais, de maneira a controlar o lugar em que é 'aceitável' a participação feminina.

E é nesse sentido que é possível afirmar que a exclusão das mulheres de cargos de alta liderança e gestão estratégica e, conseqüentemente, do poder viola profundamente direitos fundamentais das mulheres, em especial ao de equidade de gênero, uma vez que exclui a mulher do lugar da tomada de decisão.

As entrevistas realizadas, do mesmo modo, evidenciam a existência no cotidiano das empresas de significativos processos que reconduzem a mulher a um lugar de exclusão.

Os dados coletados mostram indícios de desconforto e recorrência na interdição feminina que pode ser imputada e perpetua a divisão sexual do trabalho, reforçando discursos relacionados a uma existência de determinismo biológico e que, como consequência, gera a infantilização da mulher, o descredenciamento das competências alcançadas com o estudo e maiores dificuldades no encareiramento.

Sem o intuito de generalizar, as entrevistas evidenciaram a existência de microviolências experimentadas pelas mulheres em cargos de liderança, que puderam ser constatadas não só nos processos de interdição feminina, mas também nos processos de predicação e no próprio silenciamento da mulher.

Nesse sentido, percebe-se indícios, nas falas das entrevistadas, da existência de uma cultura empresarial estabelecida nos padrões de dominação masculina, caracterizada pela habitual interdição da voz feminina, assim como no processo de adjetivação (em uma clara tentativa de reduzir a importância corporativa da fala feminina).

O descredenciamento da mulher, por meio dos procedimentos que cercam o discurso empresarial, demonstra uma resistência à atuação feminina nos espaços públicos e demonstra fortes indícios da recorrência da divisão sexual do trabalho. Tais aspectos

violam direitos fundamentais e são barreiras que dificultam a obtenção da efetiva equidade de gênero.

Dentre os direitos fundamentais e humanos mais relevantes e que servem como verdadeiros pilares para a construção de uma sociedade justa e democrática está o de igualdade de gênero, previsto não só no art. 5º, inciso I, mas reafirmado por meio de outros diversos direitos sociais formalizados na Constituição Brasileira, como, por exemplo, os artigos 6º e 7º, que tratam de diversos temas afetos às mulheres, seja no amparo à maternidade e ao aleitamento, seja nas ações afirmativas relacionadas à proteção do mercado de trabalho da mulher.

Muito embora os direitos relacionados à igualdade de gênero tenham alicerce histórico na formação de outros direitos fundamentais, como, por exemplo, aqueles considerados pela doutrina como de primeira e segunda geração, na prática, conforme se observou ao longo do presente estudo, percebe-se um descompasso temporal entre a garantia e a efetividade dos direitos dos homens e das mulheres.

Para garantir esse relevante direito humano, organizações como a ONU e líderes de países-membros organizaram a Agenda 2030, que tem por objetivo promover medidas para alcançar 17 metas para o desenvolvimento sustentável mundial até o ano de 2030.

A Agenda 2030, da qual o Brasil é signatário, estabelece na ODS 5 o alcance da igualdade de gênero a partir de diversas metas, dentre elas, a garantia da participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidade para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão.

Ações como essa são de extrema importância para assegurar a efetiva igualdade entre homens e mulheres: o reconhecimento da existência de uma hegemonia e do controle do poder exclusivamente pelo gênero masculino, inclusive em cargos de liderança, abre espaço para que seja possível a instituição de políticas claras de inclusão feminina.

Referidas políticas podem ser implementadas tanto a partir de estímulos conferidos pela própria administração pública, como pela instituição de políticas de RH nas empresas privadas, para que permitam promoções baseadas exclusivamente nas capacidades intelectuais, e não no gênero.

Essas medidas não trazem apenas benefícios relacionados à garantia de uma sociedade mais justa, inclusiva e diversa, mas também benefícios às próprias empresas, que se valerão de todo o talento disponível no mercado – independentemente do gênero – na busca pelos melhores resultados.

A partir daí, o poder e seu controle passam a ser ressignificados no sentido não de que eles sejam tomados de forma abrupta pelo feminino, mas, sim, redistribuídos e compartilhados entre homens e mulheres de maneira democrática, garantindo-se, assim, a efetiva equidade de gênero.

REFERÊNCIAS

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009. Ebook.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; GARCIA, Juliana Santos. Nos passos de Héstia: a naturalização do trabalho não remunerado das mulheres. In: BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo; Bertolin, Patricia Tuma Martins; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (org.). **Feminismo, trabalho e direitos humanos**: diálogos entre grupos de pesquisa. Vitória : FDV Publicações, 2020.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo da Precarização: palavra feminina. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 355-376, 2019. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/17363>. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 abr. 2022.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CABRAL, Laura Melo; MOREIRA, Gabriela Colomé; GOMES, Aline Antunes. A formação das ondas feministas e suas reivindicações na luta pelos direitos. In: DIOTTO, Nariel et al. (org.). **Feminismos, Gêneros e Desigualdades**. Volume II. Cruz Alta: Ilustração, 2021. p. 115-130.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MULTI, Regina, Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto & Contexto – Enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 679-684, dez. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072006000400017>. Acesso em: 01 jun. 2022.

CHAKIAN, Sílvia. **A Construção dos Direitos das Mulheres**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos**: os novos horizontes em administração. 4. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero**: uma perspectiva global. 3. ed. São Paulo: nVersos, 2015.

FILHO, Manoel Gonçalves Ferreira. **Direitos Humanos Fundamentais**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

FINE, Cordelia. **Homens não são de Marte, Mulheres não são de Vênus**: como a nossa mente, a sociedade e o neurosexismo criam a diferença entre os sexos. São Paulo: Cultrix, 2012. Ebook.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**: história da violência nas prisões. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

FOUCAULT, Michel. **Em Defesa da Sociedade**. Curso no Collège de France, 1975-1976. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**, 1926-1984. 18. ed. São Paulo: Edições Graal, 2003.

FOUCAULT, Michel. **A Ordem do Discurso**. Aula Inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. 5. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

FOUCAULT, Michel. **A História da Sexualidade I: A Vontade do Saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

FRANÇA, Karoline Veiga; BRAUNER, Maria Claudia Crespo. O corpo feminino sob uma perspectiva Foucaultiana: rumo à construção dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres no Brasil. *In*: Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade, 7.; Seminário Internacional Corpo, Gênero e Sexualidade, 3.; Luso-Brasileiro Educação em Sexualidade, Gênero, Saúde e Sustentabilidade, 3., 2018. Porto Alegre. **Anais** [...] Porto Alegre: UFRGS. Disponível em: <https://7seminario.furg.br/images/arquivo/236.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2022.

GAMBOA, Silvio Ancisar Sánchez. Pesquisa Qualitativa: superando tecnicismos e falsos dualismos. **Contrapontos**, Itajaí, v. 3. n. 3, p. 393-405, set./dez. 2003. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rc/article/view/735>. Acesso em: 13 ago. 2022.

GRANT THORNTON. **Women in Business**. 2022. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2022/>. Acesso em: 27 mar. 2022.

GIMBO, F. S. Da ordem do discurso ao discurso da ordem: da relação entre saber e poder em Foucault. **Sapere Aude**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 132-154, 21 jun. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.2177-6342.2016v7n13p132>. Acesso em: 25 abr. 2022.

GUIMARÃES, Ana Paula; FARIA, Luísa. O Direito Fundamental à Igualdade de Gênero em Juízo. 2020. *In*: BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Direitos Fundamentais em Processo**. Brasília, ESMPU, 2020. p. 27-53. Disponível em: http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/direitos-fundamentais-em-processo-2013-estudos-em-comemoracao-aos-20-anos-da-escola-superior-do-ministerio-publico-da-uniao/2_o-direito-fundamental-a-igualdade-1.pdf. Acesso em: 06 dez. 2021.

GONCALVES, Eliane; PINTO, Joana Plaza. Reflexões e problemas da "transmissão" intergeracional no feminismo brasileiro. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 36, p. 25-46, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332011000100003>. Acesso em: 01 jun. 2022.

HIRATA, Helena. Divisão – Relações Sociais de Sexo e do Trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em aberto**, Brasília, v. 15, n. 65, p. 39-49, jan./mar. 1995.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n.132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle. **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp. 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: [https:// biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784](https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784). Acesso em: 05 maio 2022.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise. Ano 27. Brasília, 2021. Disponível em: [210512_bmt_71_nota_tecnica_a3.pdf](https://ipea.gov.br/210512_bmt_71_nota_tecnica_a3.pdf) (ipea.gov.br). Acesso em: 10 agosto 2022.

KANAN, Lilia Aparecida. Poder e Liderança nas Mulheres nas Organizações de Trabalho. **O&S**, Salvador, v. 17. n. 53, p. 243-257, 2010.

LERNER, Gerda. **A Criação do Patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Editora Cultrix. 2019. Ebook.

LOPES, Marta Júlia Marques; LEAL, Sandra Maria Cezar A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, 2005, n. 24, p. 105-125, jun. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332005000100006>. Acesso em: 8 jun. 2021.

MAGALHÃES, Izabel; MARTINS, André Ricardo; RESENDE, Viviane de Melo. **Análise de discurso crítica**: um método de pesquisa qualitativa. Brasília: Editora UNB, 2017 Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9788523013370>. Acesso em: 15 ago. 2021.

MANSO, Almudena García; SILVA, Artenira da Silva e. Micromachismos o Microtecnologías de Poder: La Subyugación e Infravaloración, que Mantienen el Significado Político y Social deal “Ser Mujer” como la Desigual. **Competi Law Review**, Barcelona, v. 1, n. 3, p. 105-123, 2016. Disponível em: [10.26668/2448-3931_conpedilawreview/2015.v1i3.3399](https://doi.org/10.26668/2448-3931_conpedilawreview/2015.v1i3.3399). Acesso em: 21 jun. 2022.

METZ, Eduardo Silva. Gestão feminina: a presença das mulheres na liderança de empresas. **Ágora**, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 169-178, 2015. Disponível em: <http://54.205.230.206/index.php/agora/article/view/667>. Acesso em: 4 maio 2022.

MILL, John Stuart. **Sobre a liberdade e a Sujeição das Mulheres** (1869). Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2006. Ebook.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Psicologia em Estudo**, Maringá, PR, v. 11, n. 3, p. 647-654, dez. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000300021>. Acesso em 01 jun. 2022.

PESSOA DANTAS, M. F.; CISNE, M. “Trabalhadora não é o feminino de trabalhador”: superexploração sobre o trabalho das mulheres. **Argumentum**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 75-88, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/13722>. Acesso em: 25 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher**. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Agenda 2030. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 23 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 100** – Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho Igual. Genebra, 1953. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 111** – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Women in business and management: the business case for change** – International Labour Office [epub]. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf. Acesso em: 05 maio 2022.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

RICHTER, Katiussa; BRUTTI, Tiago Anderson; CHAGAS, Gabriela Dickel das. A situação da mulher na legislação brasileira: uma revisão histórica. *In*: DIOTTO, Nariel et al. (org.). **Feminismos, Gêneros e Desigualdades**. Volume II. Cruz Alta: Ilustração, 2021. p. 157-170.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. 2.ed. São Paulo: Expressão Popular; Fundação Perseu Abramo, 2015.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Thesis Juris – RTJ**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. Disponível em: <http://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.14977>. Acesso em: 01 jun. 2022.

STOLZ, Sheila. A ordem do discurso e suas relações com o poder: vertigem e quebra de certezas. **Juris**, Rio Grande, v. 13, p.159-139, 2012. DOI: 10.14295/juris.v13i0.3173. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/3173>. Acesso em: 6 jun. 2022.

SON, Hugh. Goldman won't take companies public without 'at least one diverse board candidate,' CEO says. **CNBC** [online], New Jersey, US, 23 jan. 2020. Seção Finance. Disponível em: <https://www.cnbc.com/2020/01/23/goldmanwont-take-companies-public-that-dont-have-at-least-one-diverse-board-candidate-ceo-says.html>. Acesso em: 05 maio 2022.

SOUSA, Luana Passos; GUEDES, Dyego Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 abr. 2022.

TARDIN, Elaine Borges; BARBOSA, Murilo Tebaldi; LEAL, Polliana da Costa Alberone. Mulher, trabalho e conquista do espaço público: reflexões sobre a evolução feminina no Brasil. **Transformar**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 119-135, 2015. Disponível em: <http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/view/34>. Acesso em: 06 abr. 2022.

TELLES, Maria Amélia de Almeida. **Tudo é História**. 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 1999.

WERMELINGER, Monica; MACHADO, Maria Helena; TAVARES, Maria de Fátima Lobato; OLIVEIRA, Eliane dos Santos de; MOYSES, Neuza Nogueira; FERRAZ, Wagner. A feminilização do mercado de trabalho em saúde no Brasil. **Divulgação Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 45, p. 54-70, maio 2010.