

EQUIDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO: A HISTÓRIA DE UMA ORGANIZAÇÃO

Bernardo Teixeira Machado Velho
(LATEC/UFF)

Resumo

A proposta deste artigo consiste em apresentar as diversas ações, que uma tradicional Organização brasileira, com mais de 200 anos de existência, vem implementando frente à questão da Equidade de Gênero. Antes, contudo, mostra-se a evolução da história da mulher dentro dessa tradicional Organização e o quanto essa história se confunde com a inserção desigual da mulher no mundo do trabalho, principalmente, ao longo do século XX. Para tal entendimento busca-se analisar, sobre a ótica histórica de Gênero, fatores que levaram as relações entre o masculino e o feminino a se constituírem sobre uma relação de poder androcêntrica, e que por consequência acabou por associar o homem ao universo do trabalho produtivo e a mulher a esfera do lar relegada ao mundo privado e reprodutivo.

Palavras-chaves: Gênero, Trabalho, equidade de gênero.

1. Introdução

A princípio somos dois sexos, macho e fêmea, base biológica que determina uma implicação conjunta de ambos para a produção de nossa existência.

A existência de uma sociedade implica mais do que bases biológicas, é necessário dois gêneros se inter-relacionando, o masculino e o feminino. Gênero, portanto, diz respeito a relações entre homens e mulheres, e mais especificamente a papéis sociais advindos de construções históricas, sociais e culturais. Os papéis, masculino e feminino, configuram estereótipos do que é ser mulher e ser homem em determinado contexto; englobam aprovações, restrições e proibições apreendidas e transmitidas durante o percurso da vida e ao longo de gerações.

A constituição dos papéis, masculino e feminino, pelo menos na história até aqui conhecida, se desenvolveu baseada em relações de poder e dominação. E nesta história o pêndulo do poder sempre esteve do lado masculino. As relações de gênero se constituíram de tal forma que durante séculos, se acreditou em uma natural desigualdade entre homens e mulheres.

Contudo, no século que passou, as relações de gênero sofreram um significativo processo de mudança. Não a ponto do poder ter deixado de ser patriarcal, mas pelo fato de uma nova organização social e política ter surgido atentando para situação da mulher e de outras formas de marginalização. Muito destes processos de mudança é creditado aos movimentos feministas, que apontavam as desigualdades e injustiças causadas pelo sistema de gênero dominante. Há de se creditar importância também a outras questões como o reconhecimento social da homossexualidade, as mudanças nas condições materiais de vida, a globalização e a revolução tecnológica como importantes vertentes na quebra de paradigmas.

As mudanças ocorridas no século XX foram fundamentais para o avanço das mulheres na sociedade, além de colaborar para o reconhecimento da mulher no mercado de trabalho como pessoa que possuem direitos, tendo em vista que ela desenvolve da mesma forma que o homem as suas atribuições profissionais, contribuiu também para o respeito quanto ao seu reconhecimento como mulher e cidadã.

Muito se avançou no que diz respeito ao posicionamento da mulher no mercado de trabalho, contudo sua inserção ainda está atravessada por discriminações salariais, com uma

média de ganho 40% menor do que a dos homens (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2005) e a alta concentração de mulheres nos chamados “tradicionais guetos femininos”, como as áreas da Saúde e Educação. (CURADO E MENEGON, 2009)

Temos que observar também que o processo de industrialização e urbanização caracterizou-se pela forte separação da esfera pública da esfera privada. O que num mundo patriarcal levou a criação de uma dualidade onde a mulher ficou caracterizada e naturalizada no espaço privado, passando a atuar no cuidado ao lar e na atividade de reprodução, o que não era reconhecido socialmente. (QUELHAS, 2010)

Sendo assim, o presente artigo, utilizando um recorte analítico-histórico de gênero, busca discutir aspectos que no século XX engendraram a entrada maciça de mulheres no mercado de trabalho, além de mostrar como o mundo do trabalho é organizado e funciona de maneira desigual para homens e mulheres.

Por fim é trazida como exemplo prático, destas mudanças nas relações de gênero, a história de uma grande e tradicional organização, mostrando as idas e vindas da mulher nesta empresa, iniciando na contratação da primeira mulher no ano de 1924, passando pela proibição delas durante 33 anos e culminando nas práticas desta instituição no que diz respeito à equidade de Gênero, onde inclusive foi merecedora do “Selo Pró-Equidade de Gênero” em 2009 por ter realizado as ações acordadas com a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR).

2. Gênero

O uso da palavra gênero é controverso devido às múltiplas formas que assume e aos muitos contextos aos quais se aplica. Tradicionalmente, na língua portuguesa, o termo gênero reflete a divisão entre masculino, feminino e neutro. Buscando a origem etimológica do termo, gênero vem do latim *genus*, e significa “nascimento”, “família”, “tipo”. Já em sua origem grega, *genos e geneã*, encontra-se alusão ao sexo, embora só tenha sido associado ao sexo biológico do indivíduo, enquanto sinônimo, por volta do século XV. Nas Ciências Sociais, a palavra gênero diz respeito às representações do masculino e do feminino, a imagens construídas pela sociedade a propósito do masculino e do feminino, estando estas inter-relacionadas (SAFFIOTI, 2004; STELLMANN, 2007).

Entretanto, principalmente para fins de estudo sobre gênero, não basta buscarmos apenas a origem da palavra e suas significações. Scott (1995, p.71), por exemplo, ao falar sobre gênero como uma categoria para análise histórica, introduz o texto da seguinte maneira:

“aqueles que se propõem a codificar os sentidos das palavras lutam por uma causa perdida, porque as palavras, como as idéias e as coisas que elas significam tem uma história.”

Ao se referir aos sentidos das palavras conforme citado acima, Scott (1995) propõe que as relações de gênero possuem uma história, e que esta se encontra em constante transformação. Nem sempre a palavra gênero e suas formas de implicação no contexto sócio-histórico, tiveram o mesmo significado.

Saffioti (2004) nos diz que gênero, enquanto categoria histórica pode ser concebido de diversas formas¹, o que leva os sujeitos a enfatizarem determinados aspectos conforme seu interesse, o que torna este campo pouco consensual. De comum assentimento entre os estudiosos, resulta somente a definição de gênero como “a construção social do masculino e do feminino” (p. 45).

Portanto, para entendermos as diversas significações e modificações que acompanharam a questão do gênero ao longo da história ocidental, foco o objeto deste primeiro tópico na construção social de papéis, masculino e feminino, como forma de manutenção das relações de (des)igualdades entre homens e mulheres.

2.1. Construindo Gênero

As definições sobre homem e mulher, ao longo da história ocidental, vieram sofrendo modificações, contudo a dominação sempre foi masculina. Para filósofos como Platão e Aristóteles, a inferioridade feminina era não apenas aceitável, mas absolutamente normal (LAQUEUR, 2001).

¹ Saffioti (2004) em *Gênero, Patriarcado e Violência*, cita exemplo de diversos autores para mostrar as múltiplas formas de concepção de gênero: “como aparelho semiótico (Lauretis, 1987); como símbolos culturais evocadores de representações, conceitos normativos como grade de interpretação de significados, organizações e instituições sociais, identidade subjetiva (Scott, 1988); como divisões e atribuições assimétricas de características e potencialidades (Flax, 1987); como, numa certa instância uma gramática sexual, regulando não apenas relações homem-mulher, mas também relações homem-homem e relações mulher-mulher (Saffioti, 1992, 1997b; Saffioti e Almeida, 1995) etc.” (p. 45).

Na medicina e na anatomia não era diferente, o corpo humano era um só e este era masculino, acreditava-se que o órgão da mulher era idêntico ao do homem só que disposto de forma inversa - a vagina como o pênis, o útero como o escroto. Tal fato fica claro em estudos de Galeno e Herófilo, respectivamente médico e anatomicista do século III. O primeiro referia-se ao ovário “com a mesma palavra que utilizava para testículos masculinos *orcheis*, deixando que o contexto esclarecesse o sexo a qual se referia”. O segundo, especialista em dissecações, igualmente preso ao “modelo mulher-como-homem”, acreditava que as trompas de Falópio eram semelhantes aos canais ejaculatórios masculinos e que se ligavam à bexiga. (LAQUEUR, 2001)

De acordo com Bourdieu (1999), até o período do renascimento quase não se dispunha de terminologias anatômicas para descrever o sexo feminino, além disto, só por volta do início do século XVIII aparece na língua inglesa um termo específico para designar vagina, não existindo nenhum termo técnico em latim ou grego. Esta forma de pensar gerou um modelo de sexo único, que segundo Laqueur (2001) acreditava que o corpo feminino era uma versão menos importante do corpo masculino.

Durante a vigência do modelo do sexo único “o sexo, ou o corpo, era compreendido como um epifenômeno, enquanto que o gênero, que nós consideraríamos uma categoria cultural, era primário ou real” (LAQUEUR, 2001, p. 19). Em outras palavras, sexo derivava de gênero, portanto era uma categoria sociológica, logo ser homem ou mulher era assumir uma condição social, enquanto o biológico não determinava nada. De acordo com Laqueur, esses pressupostos estabelecem uma relação hierárquica entre os gêneros que coloca o homem como ideal de perfeição e a mulher como o ser imperfeito, ou melhor, como o homem imperfeito.

2.2. Inventando o Sexo

A partir do Século XVIII - o Século das Luzes - passa-se a considerar a existência de um modelo de dois sexos, contrariando a percepção herdada dos gregos, e que perdurou por séculos, de que haveria apenas um sexo biológico, enquanto o gênero se apresentaria em duas possibilidades. Este novo modelo passa a adotar dois sexos incomensuráveis, “abandona-se” o isomorfismo, além de idéias transcendentais de perfeição (LAQUEUR, 2001).

Laqueur argumenta que a passagem de um modelo para outro deve-se as mudanças ocorridas na ordem epistemológica, surgidas com a revolução científica propagada por Bacon,

Descartes, o mecanicismo, o empiricismo, a síntese newtoniana, que tinha solapado o modo galênico de compreender o corpo em relação ao cosmos e abandonado o isomorfismo entre homens e mulheres” (ROHDEN, 1998, p. 129).

Dentro desta mesma mudança epistemológica, houve também um rompimento com a *epistémé*², ou seja, com a forma de conhecimento do mundo vigente, que Foucault (*apud* LAQUEUR, 2001) apresenta como uma grande cadeia do ser no qual “a relação do microcosmo como macrocosmo devia ser concebida como garantia desse conhecimento e como limite de sua extensão” (p. 191). A associação sem fim de signos, entre corpos e cosmos, do mundo hierárquico, é reduzida ao plano único da natureza e o que importa agora é o sexo (ROHDEN, 1998). Em outros termos, “o trabalho cultural que no modelo de um só corpo fora feito pelo gênero, passava agora para o sexo” (LAQUEUR, 2001, p. 191).

Logicamente, as mudanças citadas acima só se tornaram possíveis com aquela que vem a ser a segunda explicação de Laqueur para a mudança de modelo, um novo contexto político marcado por “intermináveis lutas pelo poder e posição na esfera pública, altamente ampliada do século XVIII, e em especial no século XIX pós-revolucionário: entre homens e mulheres, entre feministas e antifeministas” (p. 192). Os argumentos do modelo da carne única, e as idéias transcendentais de perfeição em um só corpo, já não eram plausíveis nem suficientes para justificar as relações sociais; desta forma, “o campo de batalha do gênero mudou para a natureza, para o sexo biológico” (idem).

Novos espaços público-privados surgem, assim como o feminismo, gerados pelos ideários da Revolução Francesa, que reivindicava às mulheres liberdades civis e pessoais. Porém, estas novas idéias também fizeram surgir um novo anti-feminismo, e a “criação de uma esfera pública burguesa levantou com violência a questão de qual sexo deveria ocupá-la legitimadamente” (Idem, p. 242). Agora a Biologia passava a entrar no discurso, tanto feminista quanto anti-feminista. Ora criavam-se evidências – com base na razão biológica - de que os corpos das mulheres eram inapropriados para assumir os novos espaços, ora se combatiam esses argumentos também com bases biológicas, como exemplifica Laqueur

² Birman (2002) assim define *Epistémé*: “Foucault denominou de *epistémé* as categorias que ordenariam igualmente os campos do senso-comum e da ciência de um dado horizonte histórico. Seriam as *epistêmes* que se transformariam na passagem de um certo campo histórico para outro, mudando radicalmente as maneiras de conceber o mundo e as coisas. Destacando a categoria de *epistémé*, Foucault procurou superar a oposição existente entre ciência e ideologia, enunciando a categoria de **saber** (Foucault, 1966 e 1969). Para ele, uma indagação sobre o saber sempre assumiria a forma decisiva de uma arqueologia do saber e de uma genealogia do poder” (p. 318).

(2001) ao citar a feminista revolucionária, Condorcet: *“Por que indivíduos expostos à gravidez e outras indisposições passageiras não podem exercer direitos que ninguém sonhou em negar às pessoas que têm gota ou se resfriam rapidamente?”* E em outro momento Condorcet tem a certeza de que as mulheres *“são superiores aos homens em virtudes gentis e domésticas.”* (LAQUEUR 2001, p. 242 - 243).

Assim como a burguesia masculina ascendente, as feministas utilizam o discurso das características sexuais fundamentais para legitimar seus lugares. Segundo Laqueur (2001), médicos e antropólogos como Roussel, Moreau e Cabins tampouco escapavam desta forma de produzir discursos. Os médicos, com seu prestígio profissional, além do direito de falar sobre o corpo, produziram diversos escritos com cunho político e cultural sobre a diferença sexual, apoiada fundamentalmente no corpo. Já os antropólogos da Revolução Francesa, com base nas diferenças biológicas, “escreveram sobre questões de família e gênero, argumentando que as diferenças corporais exigiam diferenças sociais e legais do novo Código” (LAQUEUR, 2001 p. 246).

2.3. Patriarcado

Independente do modelo apresentado, ou da época relatada as relações entre homem e mulher na história ocidental constantemente foi apresentada sobre o viés do patriarcado, do poder androcêntrico. Isto quer dizer que apesar das interpretações sobre gênero terem intensidades específicas em tempos e espaços diversos, sempre estiveram atrelada ao evento do patriarcado e sua função no controle da sexualidade feminina

Autores como Lerner e Johnson (apud SAFFIOTI, 2005) afirmam que o patriarcado é um sistema com um pouco mais de cinco mil anos de existência, que se comparado com a humanidade que tem 250 mil anos é relativamente jovem. Contudo Lerner afirma que o Patriarcado se consolidou realmente, a partir de duas metáforas. A primeira é marcada pela filosofia aristotélica, e já citada aqui, que desvaloriza a mulher, marcando-a como ser incompleto.

A segunda metáfora diz respeito a desvalorização simbólica da mulher em relação ao divino. Narvaz (2005) cita que a figura feminina que antes emprestava sua imagem para deusas cheias de virtudes, com qualidades criativas e destrutivas, boas e más, como na mitologia grega, vai sendo destituída de seus poderes em favor de um único Deus (Zeus), perdendo inclusive a capacidade reprodutiva. Desta forma Lerner (apud SAFFIOTI, 2005) afirma que a mulher que já tinham sido subordinadas sexual e economicamente, agora perdem

o seu poder metafísico, principalmente o de controle sobre a fertilidade, que por conseguinte separa-se da sexualidade (erotismo). A emergência do monoteísmo hebreu foi o desfecho que concretizou a desvalorização que vinha se construindo em torno da figura feminina.

Por fim, Lerner (*apud* SAFFIOTI, 2005) afirma que em cima do constructo da desvalorização feminina perante o divino, marcada pela ascensão de um Deus masculino único, e o do constructo da desvalorização filosófica aristotélica que torna a mulher um ser inferior, a civilização ocidental funda muito dos seus sistemas simbólicos, passando a subordinação feminina “a ser vista como natural e, conseqüentemente, se tornando invisível. É isto que finalmente estabelece o patriarcado de modo firme como uma realidade e como uma ideologia” (p.52)

2.4. Gênero X Patriarcado

O enraizamento do Patriarcado contribuiu de forma significativa para a manutenção do poder masculino, pois a partir dele foi possível construir um olhar essencialista e naturalizado sobre a condição de masculinidade e feminilidade baseada em um sistema dicotômico que Bourdieu (1999) vem chamar de “esquema sinóptico das oposições pertinentes”³. Neste, a relação entre masculino e feminino é apresentada por pares de oposições homólogas, reservando os adjetivos “positivos” aos homens e os “negativos” às mulheres. Esta formulação é utilizada pelo autor como princípio de um trabalho de construção social do corpo que visa tornar verdadeiro, e natural, um esquema de pensamento, que é o dominante masculino.

Justamente neste ponto que a utilização do gênero quanto categoria de análise faz-se importante. Siqueira (2005) defende esta importância ao dizer que “as assimetrias de gênero consistem em diferenciações, de tal modo que as tarefas atribuídas a homens e mulheres não guardam a mesma proporção e não são comparáveis” (p.15). Siqueira ainda defende que atualmente gênero é entendido como uma metáfora que opera de forma simbólica,

³ Bourdieu (1999) apresenta as oposições homólogas no intuito de demonstrar que a divisão natural criada por elas parte de características físicas existentes no plano biológico, utilizando-o como apoio, para fundamentar uma diferença que é construída socialmente. Assim, as diferenças sociais parecem fundamentadas em diferenças biológicas, tornando-se assim diferenças naturais. Citando Bourdieu: “A diferença biológica entre os sexos, isto é, entre o corpo masculino e feminino, e, especificamente, a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros...” (p. 20)

constituindo sujeitos e subjetividades e ordenando suas práticas e ao mesmo tempo sofrendo modelações, prescrições e normas por parte destes sujeitos.

Porém deve se atentar que a despeito de sua variabilidade seja em determinado grupo social, seja no tempo histórico, as relações/ordenamentos de gênero são estabelecidos, “na maioria das vezes, com um caráter hierárquico e desigual, no qual o ponto de referência, em geral, é o masculino” (SIQUEIRA, 2002, p.16).

De qualquer forma a utilização desta categoria resulta na tentativa de romper com a naturalização da divisão sexual, bem como de “problematizar o ordenamento dicotômico do mundo, baseado em uma epistemologia binária” (SIQUEIRA, 2005, p.15) conforme ilustrado pelo esquema de oposições homólogas de Bourdieu (1999). Sendo assim, as relações sociais de gênero são mutáveis e variam de acordo com cada momento histórico; contudo, não podemos deixar de perceber que o gênero se coloca como um modo de explicar as relações de poder que permeiam a relação entre homem e mulher. Nas palavras de Scott (1995, p. 14),

“o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é o primeiro modo de dar significado às relações de poder”.

3. Gênero e Trabalho

A problematização da relação entre gênero e trabalho e seu impacto no sistema de produção e sustentabilidade da vida humana apenas recentemente entrou na agenda de debates.

O tempo longo da história, conforme analisado em tópicos anteriores mostra a subordinação e o preconceito que as mulheres sofreram e vem sofrendo frente ao poder androcêntrico. Tal fato não se modificou no capitalismo, “apesar das diversas transformações provocadas com o surgimento e o desenvolvimento desse modo de produção” (QUELHAS, 2010, p. 4).

As revoluções do Século XVIII, apesar de contribuírem na modificação de interpretação sobre a masculinidade e a feminilidade, como verificado anteriormente, não foram suficientes para revolucionar as relações de poder entre os sexos, apenas modificaram o eixo de entendimento e naturalização do poder masculino em prol de um projeto burguês de sociedade que se vislumbrava. As relações sociais se reorganizaram a partir das

transformações ocorridas, passando a adotar então, “o modelo da família conjugal, nuclear, monogâmica, mantenedora da ordem e dos valores morais” (SIQUEIRA, 2002, p. 19).

Dentro deste contexto a divisão sexual do trabalho passa a operar de forma sistemática e já no século XIX eram explícitos os padrões e condutas desejáveis para cada sexo. O homem, por exemplo, é visto como o trabalhador, uma vez que sua atividade é desenvolvida no âmbito público da empresa, fábrica, ou outra organização produtiva que extrapole os limites do lar. Já a mulher passa a ser a cuidadora da casa e dos filhos e mesmo que trabalhe como passou a ocorrer, principalmente, após a Revolução Industrial deveria ser de forma submissa. (SIQUEIRA 2005; QUELHAS, 2010)

No início do século XX, mudanças tecnológicas e das condições materiais de vida ajudaram a transformar as realidades femininas. Segundo Quelhas (2010), a divisão sexual do trabalho no Brasil, no começo do século em questão era bem clarificada: “as mulheres ocupavam as tarefas menos especializadas e mal remuneradas, e os cargos de direção e de concepção cabiam aos homens sãos, trabalhadoras denunciavam as péssimas condições de trabalho e higiene, o controle disciplinar e o assédio sexual à imprensa operária” (p. 5).

Podemos verificar até aqui que esta divisão sexual do trabalho foi altamente demarcada pelo binômio público/privado, que naturalizava o ordenamento social moderno dando ao homem o espaço público e mantendo a mulher na esfera do lar sobre a alegação da reprodução e maternidade, definidas cientificamente como naturais; e mesmo quando a mulher parte para o mercado formal de trabalho acaba por se concentrar em determinados “guetos” que lhe são permitidos.

Siqueira (2002, p.18) explica esta construção/naturalização dos papéis sociais:

“É uma construção arbitrária do biológico, de seus usos e funções, que dá um fundamento "natural" à divisão do trabalho sexual e à divisão sexual do trabalho. É assim/que o sistema de oposições fundamentais, acentuado com a Revolução Industrial, continua a circunscrever o masculino e o feminino, organizados em torno das dicotomias interior/exterior, a casa/a rua, a educação de crianças/o trabalho produtivo, entre outras. Setores protegidos criaram-se no interior do mundo do trabalho e, com eles, os chamados "guetos profissionais". Neste sentido, por exemplo, as atividades profissionais que engendram tarefas relacionadas ao "cuidar de",

permanecem eminentemente "femininas". Este é o caso, certamente, da educação e, em especial, da educação de crianças.”

A desigualdade de sexo que tinha na religião sua principal proliferadora da lugar as “novas feições do discurso científico” e das “modernas linguagens da indústria cultural” advindas do constante avanço da ciência e tecnologia. Junto a esta mudança há um “fortalecimento do movimento feminista e uma conseqüente politização do cotidiano” (QUELHAS, 2010, p. 5), passa-se a questionar o poder patriarcal e revoluções de comportamento passam a aflorar.

Após a primeira guerra mundial aumentou a presença das mulheres nos diversos setores da economia, porem não eram dadas a elas oportunidades de crescimento como ocorria com o sexo masculino, que poderia construir carreira dentro da empresa. Já a constituição Brasileira de 1934 pela primeira vez assegura o direito de votar a mulher, contudo estava limitado as mulheres que exerciam função pública . (QUELHAS, 2010)

A partir daí as mulheres começaram a ampliar sua participação no mercado de trabalho impulsionadas, principalmente, pelas novas tecnologias de comunicação e mecanização das tarefas. Tais mudanças advindas da modernidade e tecnologia, além do aumento dos anos de estudo da mulheres, contribuiu para intensificação das reivindicações por parte do sexo feminino.

Siqueira (2005) chama atenção que a incorporação expressiva das mulheres no mercado de trabalho tem sido uma das mudanças mais significativas que os países latino-americanos têm experimentado, se destacando, a partir da década de 70 do século passado, como uma das principais características de urbanização.

Siqueira (2005) ainda coloca que se na década de 70 o Brasil experimentou um impulso no movimento feminista militante, na década de 80 o que ganhou intensidade foram os trabalhos acadêmicos trazendo novas discussões para o mote em questão. Tal discussão apontava:

“...para a necessidade de explicitação das diferenças culturais, da desconstrução dos universalismos, da superação dos equívocos dos estudos sobre mulheres, enfim, questões que não se limitavam ao âmbito dos estudos de gênero mas que, atravessando o campo, permitiam a este novos contornos analíticos” (p.21).

Apesar dos diversos temas, metodologias e recortes trazidos por estes trabalhos acadêmicos, pode-se afirmar que toda produção realizada apontava e ainda aponta para problemas como as desigualdades salariais entre os sexos, a segregação ocupacional das mulheres, a discriminação no plano dos direitos sociais, a generalização da dupla jornada de trabalho, mais a dupla discriminação sofrida por mulheres negras trabalhadoras e ainda o aumento de famílias chefiadas por mulheres. (SIQUEIRA, 2002) Basta olharmos dados recentes da pesquisa censitária do IBGE para constataremos que tais problemas apontados ainda são atuais em nossa sociedade. Só para exemplificar, em pesquisa datada de 2005, revelou que Para a população ocupada, o tempo dispensado para as tarefas domésticas entre homens e mulheres é de 9,1 e 21,8 horas semanais, respectivamente. A carga horária remunerada feminina é de 34,7 horas semanais e a masculina, 42,9. No entanto, considerando a jornada do trabalho produtivo mais os afazeres domésticos nos cinco dias úteis da semana, as mulheres, em média, trabalham 11,5 horas por dia contra 10,6 horas para os homens. (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2005)

4. Da proibição a Equidade

Se pensarmos em tempo de humanidade veremos que a trajetória da mulher na briga por direitos, por civilidade, por cidadania é algo extremamente recente, seja a nível mundial, seja no Brasil. Dentro do mundo corporativo não há de ser diferente, a equidade de gênero vem se tornando premissa fundamental dentro do que chamamos responsabilidade social empresarial, constando inclusive de respeitados indicadores como o Indicador ETHOS⁴.

A Responsabilidade Social Empresarial já se incorporou a gestão de muitas organizações definindo-se “pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com as quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e

⁴ Os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial são uma ferramenta de aprendizado e avaliação da gestão no que se refere à incorporação de práticas de responsabilidade social empresarial ao planejamento estratégico e ao monitoramento e desempenho geral da empresa. Trata-se de um instrumento de auto-avaliação e aprendizagem de uso essencialmente interno. A empresa interessada em avaliar suas práticas de responsabilidade social e se comparar com outras empresas poderá responder os Indicadores Ethos e verificar quais os pontos fortes da gestão e as oportunidades de melhoria. (Instituto ETHOS, 2011)

culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.” (INSTITUTO ETHOS, 2011)

Assim relações de gênero se tornou uma questão de gestão nas organizações o que levou diversas empresas a desenvolverem programas específicos sobre equidade de gênero e o Governo a tomar a iniciativa de criar, por meio da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), o programa “Pró-Equidade de Gênero”. O referido programa premia empresas que engendram esforços na implementação em seu cotidiano de práticas de equidade. Para receberem o Selo do programa é necessário terem cumprido, durante 12 meses, 70% das ações acordadas com a SPM. O Selo é uma forma de evidenciar “publicamente o compromisso da empresa com a equidade de gênero na promoção da cidadania e difusão de práticas exemplares no mundo do trabalho”. (SPM, 2009)

A partir destes esclarecimentos falarei um pouco sobre as implementações realizadas e, prol da equidade de Gênero, merecedor do “Selo Pró Equidade de Gênero” em 2009, de uma tradicional e respeitada instituição brasileira com mais de 200 anos de existência. Porém antes faz-se importante contar um pouco da trajetória da mulher dentro desta instituição, que muitas vezes confunde-se com a trajetória da mulher no mercado de trabalho brasileiro.

Contando seus mais de 200 anos de história podemos considerar a história da mulher um tanto curta na referida Instituição. O ingresso de mulheres na Empresa foi reflexo do que acontecia no mundo e no país, as primeiras mulheres ingressaram em 1920 e no período entre 1935 e 1968, tiveram sua contratação proibida. Somente a partir de 1969 foi autorizada novamente a contratação de mulheres através de concursos públicos. (DEL PRIORE, et al, 2010)

Apesar de mudanças significativas no campo legislativo nos anos de 30, data desta década a proibição de mulheres participarem de concursos. Antes disso as mulheres entravam como funcionárias e lá permaneciam em carreiras paralelas como, por exemplo, telefonistas e enfermeiras. Contudo data de 1924 a primeira funcionária de carreira da instituição, ingressa aos 20 anos de idade e dedicou 47 anos a Instituição. (DEL PRIORE, et al, 2010)

Em relato desta pioneira, sobre o requerimento de readmissão em 1937 já que havia se demitido em 1935, podemos verificar um pouco da discriminação de sexo que ocorria na época. Disse ela que um colega indeferiu seu pedido sobre a alegação de que a Empresa não admitia mais mulheres, além do que ela era casada com funcionário e, portanto haveria incompatibilidade. “Outra questão presente nas condições da época retratou a dificuldade com que as mulheres se deparavam em relação à tutela do homem” (DEL PRIORE, et al, p. 18,

2010) já que em face ao Código Civil as mulheres só poderiam exercer função no mercado de trabalho com autorização prévia do marido.

Nos relatos apresentados pela mesma pioneira chama atenção sua percepção referente ao fato “de que a mulher tem que apresentar desempenho superior ao dos homens”, tal assunto até hoje é atual e ainda podemos encontrar em relatos de mulheres pelas organizações a fora. (DEL PRIORE, et al, 2010)

O final da década de 60 no Brasil foi uma época de contrastes em plena ditadura militar, o Brasil vivia o “Milagre Econômico” e as mulheres ampliavam cada vez mais sua participação no mundo público. Com a publicação da Lei nº 5473 de 09 de Julho de 1968, que tornava proibido a criação de dispositivos discriminatórios entre ambos os sexos, para provimento de cargos sujeitos a seleção, tal lei se estendeu para empresas privadas, funcionalismo público em geral, autarquias, sociedades mistas e empresas concessionárias. Para uma Instituição que não abria concurso para mulheres há mais de 20 anos imagina o burburinho causado por esta lei. Em relatos podemos verificar sentimentos de ameaça, além de dizeres de rotulação desqualificada da mulher e de uma “valorização” desta frente a funções como datilógrafa, recepcionista, telefonista, etc. (DEL PRIORE, et al, 2010)

Um ano após a publicação da lei a Instituição publica edital de concurso aberto às mulheres. A partir de então o volume de mulheres que ingressavam foi crescente:

“... e elas passaram a desenhar suas trajetórias na Empresa, cada uma a seu modo, mas a sua presença ao longo do tempo, se mistura, quase sempre, com a presença masculina, até mesmo nos indicadores e dados estatísticos da Empresa”(DEL PRIORE, et al, p. 21, 2010).

Em 1974 a presença feminina constava em 10% da força de trabalho da Empresa. Em 1976, destaca-se um importante movimento, seis funcionárias requereram junto ao Diretor de Recursos Humanos inscrição em processo seletivo interno, que até então, apesar de na teoria ser aberto para homens e mulheres, tinha como prática inscrever somente candidatos do sexo masculino. A partir daí funções que eram estritamente masculinas passaram a ser assumidas por mulheres. Já em 1978 a Instituição apresenta estudo sobre creches e passa a permitir que cônjuges trabalhem na mesma localidade desde que não haja subordinação hierárquica,

medidas importante que contribuíram no equilíbrio entre vida profissional e pessoal. (DEL PRIORE, et al, 2010)

Em 1979 já eram 17.912 mulheres e é nomeada a primeira mulher em cargo de gestão, lugar até então exclusivo de homens. Em 1981 25% do corpo funcional era composto por mulheres, porém dados divulgados mostravam uma tímida presença feminina nos cargos comissionados. (DEL PRIORE, et al, 2010)

Em entrevista publicada com as mulheres em 1982 é verificado as dificuldades que fazem com que não assumam cargos comissionados. A mobilidade aparece como a principal muito por conta de ainda se considerar o homem o “cabeça do casal”, o que dificulta a ascensão profissional desta mulher. Outro ponto identificado “foi a necessidade de conciliar as atividades profissionais com as domésticas” (DEL PRIORE, et al, 2010, p.23). Neste momento a Empresa já começa a acenar para preocupações quanto a planejamento que leve em conta a situação da mulher.

Em 1996 é nomeada a primeira superintendente e a primeira executiva, a partir daí muitas outras trilharam o mesmo caminho e em 2003, após quase oito décadas do registro da primeira funcionária é nomeada a primeira mulher diretora. (DEL PRIORE, et al, 2010)

Em Agosto de 2010 a Instituição contabilizava, em seu quadro de funcionários, 41% de mulheres e do total de cargos gerenciais 34% eram do sexo feminino. Apesar do crescente aumento de mulheres na empresa, principalmente em cargos gerenciais e comissionados, o acesso a cargos mais ainda é uma dificuldade para as mulheres. Além disso em pesquisa datada de 2008 sobre “gênero e ascensão profissional” foram relatadas as seguintes dificuldades para a ascensão: mudança de cidade por não querer ou não poder abrir mão da estabilidade familiar, a dupla jornada de trabalho, ausência prolongada decorrente da licença maternidade, a TPM que prejudica o humor, maior dificuldade em realizar marketing pessoal e agradar a chefia. (DEL PRIORE, et al, 2010)

Diante deste cenário, a Instituição que já realizava ações pontuais aderiu, em Março de 2006 (Dia Internacional da Mulher), ao “Programa Pró-Equidade de gênero do Governo Federal”, com o objetivo de “desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho” (DEL PRIORE, et al, p. 28, 2010).

Em 2008 a Empresa apresenta a SPM plano de ação englobando 21 propostas com o intuito de promover o “respeito à diversidade e par melhor divisão das oportunidades no ambiente de trabalho” (DEL PRIORE, et al, p. 28, 2010). O objetivo do programa é

“contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego” (p.28). Dentre as ações desenvolvidas destaca-se: licença maternidade de 180 dias, inclusão da temática sobre gênero em curso de formação de gestores, realização de pesquisa interna com o intuito de identificar barreiras de ascensão profissional, criação de página específica sobre o tema no ambiente da Intranet, realização de eventos em todo Brasil coordenado pela área de Gestão de Pessoas, realização de ciclos e encontros com outras empresas para troca de experiências e práticas, inclusão de cláusula de equidade de gênero no Acordo Coletivo de Trabalho e estímulo à adesão ao programa nas empresas pertencentes ao conglomerado.

Por ter efetivado as ações acordadas com a SPM a Empresa foi agraciada com o “Selo Pró-Equidade de Gênero 2009” e na edição seguinte (2009-2010) manteve sua participação estabelecendo mais 27 ações, com destaque para a ação afirmativa de ascensão profissional que garante, no mínimo, o mesmo percentual de mulheres em relação aos homens inscritos no processo seletivo para gestores da Organização. (DEL PRIORE, et al, 2010)

5. Conclusão

Certamente vimos que para se compreender relações de gênero é necessário levar em consideração o período histórico que está se analisando. Até porque podemos encontrar concepções diferenciadas de relações de gênero, mudando-se apenas a periodicidade. E ao dizer isso, incluo também o sexo e a sexualidade, pois são dependentes de uma interpretação de gênero.

Contudo ao analisarmos as relações entre o masculino e o feminino em praticamente todo momento vemos ser construídas as desigualdades numa relação de dominância masculina sobre as mulheres. Podemos então crer, que por motivos afins o poder de simbolizar, de gerar conhecimento e comunicação, dando sentido a uma ordem social, esteve durante muito tempo em mãos masculinas. Ao longo da história das relações de gênero, a mulher foi o *Outro*, enquanto o homem estabelecia valores e idéias que criavam uma hierarquia de poder entre os sexos fazendo com que a relação de dominação construída se entranhasse por toda sociedade tornando-se natural.

Esta forma de relação de gênero que carrega no seu bojo a dominação masculina foi marcada pelo patriarcado, sistema de dominação que se encontra altamente capilarizado no mundo social, seja na interioridade dos sujeitos, nas relações interpessoais, nas relações micro

e macro sociais e nas instituições. O patriarcado é um evento importante para entendermos a relação de dominação sexista e exploratória, ainda nos dias de hoje.

Sendo assim, gênero e se faz um conceito útil por possibilitar ver como as relações homem e mulher são construídas socialmente e por isso passíveis de mudança, abre espaço para discutir as relações e buscar formas mais justas e igualitárias entre os seres humanos. Já o patriarcado se mostra importante para entendermos como a questão dos papéis sociais cristalizados por ele, construídos em cima de uma perspectiva androcêntrica, impossibilita a mudança.

Na divisão sexual do trabalho as relações entre gênero não se deram de forma diferente. Mesmo com a entrada da mulher no mundo do trabalho e as revoltas sociais em favor da igualdade social, a discriminação sexual não desapareceu. Décadas de lutas feministas e da inegável evolução nas condições de vida de muitas mulheres ainda não se concretizaram, como deixa claros dados censitários ao longo deste artigo, em mudanças efetivas no posicionamento da mulher frente a sociedade.

Siqueira (2005) afirma que o trabalho das mulheres na esfera pública vem se tornando um fenômeno irreversível possibilitando novos campos de atuação, realização e formação, entretanto não se encontra contrapartida de maior igualdade nas tarefas de âmbito doméstico, o que acaba por gerar a dupla jornada de trabalho. Além disso, como já mencionado, “o mundo do trabalho produtivo também se mantém organizado de forma desigual, segundo as relações de gênero” (p.27).

Ao mesmo tempo, é possível observar uma série de transformações tais como a ascensão de mulheres a postos e lugares sociais antes inimagináveis, as tecnologias contraceptivas e reprodutivas, o aumento do nível de escolaridade feminino, as novas organizações familiares (famílias mono parentais e famílias com casais homossexuais) e o próprio movimento feminista do século XX, entre outros fatores que transformam e impulsionam mudanças sociais colocando em questão o tradicional modelo do homem provedor da família. (SIQUEIRA, 2005)

Tais mudanças sociais puderam e podem ser exemplificadas, neste artigo, através dos marcos históricos trazidos no relato sobre a evolução da mulher dentro de uma tradicional Organização brasileira. Por sua vez a referida Empresa vem realizando ações de forma sistemática, o que contribui para mudança de paradigma no mundo organizacional e por consequência na sociedade.

O que tal Organização mostra com suas ações é que o foco hoje deixa de ser na dicotomia “homem x mulher” e passa a se dar na gestão da diversidade e na equidade de gênero. Ou seja, o respeito às diferenças e a diversidade humana somado ao reconhecimento imparcial de cada um em prol de um compartilhamento construtivo passam a ser a referência na busca do equilíbrio entre os sexos, seja nas organizações, seja na sociedade.

Referência Bibliográfica

BIRMAN, J. **Jogando com a verdade. Uma leitura de Foucault.** PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, 12(2):301-324, 2002.

BOURDIEU, P. **A Dominação masculina.** Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 1999.

CURADO, J. C.; MENEGON, V. S. M. **Gênero e os sentidos do trabalho social.** Psicol. Soc., Florianópolis, v. 21, n. 3, dez. 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822009000300017&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 abr. 2011.

DEL PRIORE, et al. **Revista PROFI: Pró-equidade de Gênero no Banco do Brasil.** Universidade Corporativa Banco do Brasil. 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais 2005.** 2005. Disponível em www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao. Acesso em : 22 de abr. 2011.

INSTITUTO ETHOS. **O que é SER?** 2011. Disponível em http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx. Acesso em: 22 de abr. 2011.

LAQUEUR, T. W. **Inventando o Sexo: Corpo e Gênero dos Gregos a Freud.** Rio de Janeiro, Relume Dumará, 2001.

NARVAZ, M. G.; KOLLER, S. H. **A marginalização dos estudos feministas e de gênero na psicologia acadêmica contemporânea.** *Psico (Porto Alegre)*; 38(3): 216-233, set.-dez.

2007. Disponível em <<http://pesquisa.bvsalud.org/regional/resources/lil-522139>>. Acesso em: 24 jul 2010.

QUELHAS, F. C. **Mulheres Executivas no Mercado de Trabalho**. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

ROHDEN, F. **O corpo fazendo a diferença**. Mana, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, out. 1998. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-93131998000200007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 22 jun. 2010.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, Patriarcado, Violência**. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2004.

_____. **Gênero e patriarcado**. In M. Castillo-Martín & S. Oliveira (Eds.), **Marcadas a ferro: Violência contra a mulher, uma visão multidisciplinar** (pp. 35-76). Brasília, DF: Presidência da República, 2005.

SCOTT, J. W. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, Porto Alegre, n. 20, v.2, p. 71-100, jul./dez. 1995.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES (SPM). **Programa Pró-Equidade de Gênero**. 2009. Disponível em: <http://www.proequidadedegenero.net.br/>. Acesso em: 22 de abr. 2011.

SIQUEIRA, M. J. T.. **Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 2, n. 1, jun. 2002 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572002000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso: em 24 abr. 2011.

STELLMANN, R. **A Masculinidade na Clínica**. Dissertação de Mestrado em Psicologia - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2007