



**Quando menina veste
azul e menino veste rosa:
questões de gênero
no trabalho**

Angelo Soares



resumo

Nosso objetivo será de analisar a questão do gênero a partir da divisão sexual do trabalho persistente e crônica no mercado de trabalho. Para isso propomos uma reflexão sobre a experiência de um cabeleireiro e de uma estivadora, no Quebec (Canadá). Assim, buscamos trazer visibilidade sobre essa divisão sexual do trabalho que em si traz embutida uma certa dinâmica e hierarquia entre os gêneros. Ainda hoje, apesar de toda teorização do gênero, muitas vezes se pensa ainda o gênero em termos de sexo, de uma maneira binária, como uma simples consequência do sexo biológico.

Palavras-chave: gênero; normas de gênero; estereótipos; divisão sexual do trabalho; *performance* de gênero.

abstract

Our objective is to analyze the gender issue from the persistent and chronic sexual division of labor in the labor market. To do so, we propose a reflection on the experience of a male hairdresser and a female stevedore in Quebec (Canada). Thereby, we seek to bring visibility on the sexual division of labor which embodies a certain dynamics and hierarchy between genders. Despite all the theorizing on gender, the issue is often still thought in terms of sex in a binary way, as a simple consequence of biological sex.

Keywords: *gender; gender norms; stereotypes; sexual division of labor; gender performance.*

“Não se deve dizer que nada é natural!
Numa época de confusão e sangue,
Desordem ordenada, arbítrio de propósito,
Humanidade desumanizada.
Para que imutável não se considere
Nada.”
(Bertolt Brecht)

As trabalhadoras têm conquistado avanços importantes no mercado de trabalho do Quebec (Canadá). Segundo o Instituto de Estatística do Quebec (2018), a taxa de emprego era de 57,8% para as mulheres e 64,3% para os homens; a participação sindical era de 39% para as mulheres e de 37,8% para homens; a taxa de desemprego, de 5% para as mulheres e de 5,9% para homens. Entre as trabalhadoras, 31,4% possuem um diploma universitário comparativamente a 24,6% dos trabalhadores.

Apesar de todos os avanços obtidos, uma realidade persiste: 51% da mão de obra feminina está concentrada em apenas 25 profissões consideradas tradicionalmente femininas¹: professoras, caixas de supermercado, cabeleireiras, enfermeiras, etc. Essa segregação ocupacional é menor para os

1 No Canadá, uma profissão é considerada tradicionalmente feminina quando a participação masculina nessa profissão é inferior a 33% e vice-versa.

homens: 34% da mão de obra masculina está concentrada em 25 profissões consideradas tradicionalmente masculinas: analista em informática, carpinteiros, mecânicos, chofer de caminhão ou de ônibus, etc. E, em média, para cada dólar que um trabalhador ganha, as trabalhadoras ganham US\$ 0,79, ou seja, 21% a menos.

Nosso objetivo será analisar a questão do gênero, através do prisma do trabalho, a partir dessa divisão sexual do trabalho persistente. Para isso propomos uma reflexão sobre a experiência de um cabeleireiro, João, e uma estivadora, Maria. Optamos por esses dois estudos de caso pois, como ressaltou Souza-Lobo (1991), podem trazer uma certa visibilidade sobre a divisão sexual do trabalho que em si traz embutida uma dinâmica e hierarquia entre dois gêneros.

ANGELO SOARES é professor titular do Departamento de Organização e Recursos Humanos da Université du Québec à Montréal (UQAM) e membro do Institut de Recherches et D'études Féministes (Iref) e do Centre de Recherche et D'intervention sur le Suicide et L'euthanasie (Crise) da UQAM.

Parafraseando Bauman (2007), nosso objetivo aqui não será o de oferecer respostas definitivas, mas apenas levantar algumas questões associadas ao gênero, suas dinâmicas e persistências nos “mundos do trabalho”.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O trabalho, como nos lembra Dejours (1998), não transforma apenas o mundo, ele nos transforma e nos produz a nós mesmos. Somos produzidos e transformados pelo trabalho. Assim, se homens e mulheres não fazem o mesmo tipo de trabalho, a questão do gênero se torna fundamental na formação de nossas identidades. Entretanto, não se trata apenas de uma questão de gênero, devemos considerar também as diferentes relações sociais que se exprimem através de divisões sociais do trabalho em termos de classe, raça, etnia e idade.

O ponto de partida da segregação ocupacional entre homens e mulheres, no mercado de trabalho, ocorre no momento em que se produz uma divisão social do trabalho entre a esfera produtiva, atribuída aos homens, e a esfera doméstica, atribuída às mulheres. Primeiramente, a divisão sexual do trabalho se expressa na atribuição para as mulheres das tarefas associadas ao serviço doméstico: lavar, cozinhar, cuidar das crianças e das pessoas idosas; enquanto que aos homens são atribuídas as tarefas associadas ao trabalho dito “produtivo” tornando-se assim os “provedores” do lar².

Para Kergoat (2012), a divisão sexual do trabalho seria uma forma de divisão social do trabalho na qual coexistem dois

princípios organizadores: um princípio de separação – existem trabalhos de homens e de mulheres; e um princípio de hierarquia – o trabalho dos homens vale mais que o das mulheres³.

Importante ressaltar que esses dois princípios organizadores também estão presentes em outras formas de divisões do trabalho associadas a outras relações sociais: de classe, de raça, de etnia e de idade. O conceito de interseccionalidade⁴ tem sido utilizado para retratar as articulações e recobrimentos dessas relações sociais na (re)produção das desigualdades sociais. Preferimos utilizar o conceito desenvolvido por Kergoat (2012) de consubstancialidade das relações sociais, pois esta conceitualização nos permite evidenciar o caráter dinâmico e a sinergia existentes entre as diferentes relações sociais e as relações de poder e de opressão que estão sempre presentes nos contextos social, organizacional e histórico onde se (re)produzem.

Essas diferentes divisões sociais do trabalho são realidades dinâmicas, construídas socialmente e situadas historicamente. Assim, um trabalho considerado feminino numa dada sociedade pode ser considerado masculino em uma outra, ou ainda em momentos históricos diferentes. Como nos mostra Milkman (1987), durante a Segunda Guerra Mundial as trabalhadoras realizaram inúmeros trabalhos que antes

2 Sobre esses debates, ver Hirata (1997).

3 Aqui o valor deve ser compreendido não somente em termos econômicos, mas também simbólicos. Ver, por exemplo, Silvera (2014).

4 A utilização do conceito de interseccionalidade muitas vezes acaba privilegiando uma relação social em detrimento de outras e assim corremos o risco de separar, comparar e hierarquizar as diferentes relações sociais. Não podemos classificar ou hierarquizar opressões ou violências. Sobre esse debate, ver Hirata (2014).

eram considerados como tradicionalmente masculinos.

Nos “mundos do trabalho”, essa divisão sexual será construída por uma série de discursos que visam a justificar e legitimar essa divisão. Por exemplo, as mulheres fariam um trabalho limpo, leve, minucioso, em contrapartida aos homens, que fariam um trabalho mais sujo, pesado, que exige uma maior força física. Interessante ressaltar que diversas pesquisas têm desconstruído esses discursos.

Por exemplo: numa pesquisa que fizemos com coletores de lixo doméstico, pedimos à direção da empresa para entrevistar homens e mulheres. A resposta: impossível, pois este é um trabalho muito pesado, onde os trabalhadores manipulam em média 15 toneladas por dia, e essa realidade seria incongruente com a “natureza” dita feminina. A direção nos disse que não era uma questão de discriminação, pois as mulheres eram contratadas para a coleta seletiva (materiais recicláveis), que era um trabalho mais leve. Dizendo que faríamos uma exceção, pedimos para entrevistar as trabalhadoras da coleta seletiva. Ora, o caminhão da coleta seletiva possui a mesma tonelagem do caminhão para a coleta do lixo doméstico (15 toneladas) e nos dois casos deve-se encher o caminhão três vezes. Como nos dois casos, a equipe, em cada caminhão, é formada de um(a) motorista e dois coletores(as). Na realidade, se a carga for igualmente distribuída, cada trabalhador(a) manipula em média 15 toneladas por dia, mas mantém-se a imagem do trabalho “leve” para as trabalhadoras. Nesse caso, cabe a pergunta: o que pesa mais, um quilo de chumbo ou um quilo de penas? Se analisarmos mais precisamente, há uma grande probabili-

dade de que o trabalho físico seja ainda maior para as trabalhadoras, pois, como os sacos da coleta seletiva são mais “leves”, é preciso mais sacos para se atingir as 15 toneladas, implicando, dessa maneira, um percurso maior e, portanto, correr atrás do caminhão por mais tempo, realizando assim uma maior quilometragem diária.

Todas as invisibilidades que a divisão sexual do trabalho (re)produz têm sido desconstruídas por inúmeras pesquisas⁵. Entretanto, devemos considerar que, como nos mostra Elisabeth, “a divisão sexual do trabalho parece estar inserida na divisão sexual da sociedade, na construção do masculino e do feminino [...] como uma relação entre dois mundos, que é apresentada como natural e biológica” (Souza-Lobo, 2001, p. 60), mas que traz embutidas uma divisão e uma hierarquização social entre esses dois gêneros.

UMA QUESTÃO DE GÊNERO

Na literatura feminista o conceito de gênero será desenvolvido para contestar esse determinismo biológico, assim como a hierarquização social que se estabelece a partir dessa naturalização entre o feminino e o masculino. De Beauvoir (1949) rompe com a ideia de uma essência feminina ou masculina afirmando sua famosa frase: “Não se nasce mulher, torna-se mulher”, mostrando a construção de diferentes relações assimétricas entre homens e mulheres e questionando o determinismo biológico. Para ela, o trabalho seria uma fonte de

5 Ver, por exemplo, Blay (1978), Crain et al. (2016) e Soares (2016).

emancipação, de liberdade concreta através de uma autonomia econômica para as mulheres.

Oakley (1972, p. 16) nos propõe a distinção entre sexo e gênero: “[...] sexo se refere às diferenças biológicas entre homens e mulheres: diferença visível em termos de genitália e as diferenças relacionadas às funções reprodutivas. O gênero é uma questão de cultura: refere-se à classificação social em masculino e feminino”. O sexo seria um dado biológico constante (natureza) e o gênero, uma construção social, variável e dinâmica (cultura). Delphy (2001) observa, com acuidade, a ausência de um elemento central nessa definição de gênero: a assimetria hierárquica existente entre os dois sexos e os dois gêneros.

West e Zimmerman (1977) apresentam o gênero não como uma propriedade, um atributo fixo, individual, mas como um conjunto complexo de atividades que são realizadas, cotidianamente, em diferentes interações e vivenciadas como expressões da feminilidade e da masculinidade. Para essas autoras, homens e mulheres fazem o gênero. Dessa maneira, o foco se desloca do indivíduo para as interações, contextos e organizações em que os gêneros são (re)produzidos.

Para Scott (1986), o gênero reflete o caráter eminentemente social das diferenças baseadas no sexo. Para ela, a informação sobre as mulheres é necessariamente informação sobre os homens e vice-versa. Estudar um gênero implica o estudo do outro. Ela define o gênero como um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as percepções das diferenças entre os sexos. O gênero seria o modo primário de significar as relações de poder.

Butler (1990) questiona o fato, até então aceito como natural, de que o sexo seria lógica e cronologicamente anterior ao gênero. O gênero até então era concebido como uma consequência do sexo biológico. Ela rejeita a ideia de que o gênero seja uma expressão do sexo. Posteriormente, Delphy (2013) também o faz, afirmando que é o gênero que produz o sexo. Para Butler, a concepção de um sexo binário é um efeito do gênero. São os discursos sobre o gênero que constroem o sexo. Temos assim uma performatividade, ou seja, essa “característica dos enunciados linguísticos que, no momento da enunciação, faz alguma coisa acontecer ou traz algum fenômeno da enunciação” (Butler, 2018, p. 35). A performatividade não se reduz a um simples ato, mas a uma repetição, um ritual que vai produzir efeitos de naturalização.

Nessa perspectiva, o gênero se refere a um processo e é analisado como uma *performance*. Gestos, comportamentos, linguagem (verbal e não verbal) são (re) produzidos e constroem a masculinidade e a feminilidade. A *performance* de gênero está intimamente ligada com as normas de gênero que podem ser repetidas, reforçadas ou contestadas pela *performance* de gênero. Assim, “o gênero é recebido, mas com certeza não simplesmente inscrito em nosso corpo como se fôssemos meramente uma chapa passiva obrigada a carregar uma marca [...] [representamos] o gênero que nos foi atribuído, e isso envolve, em um nível inconsciente, ser formado por um conjunto de fantasias alheias que são transmitidas por meio de interpelações de vários tipos” (Butler, 2018, p. 38).

Dentro dessa perspectiva, três aspectos devem ser mencionados. Primeiro, existe

sempre a possibilidade da não conformidade às normas de gênero, isto é, a resistência é possível. Segundo, sexo e gênero e consequentemente as normas de gênero são produzidos numa matriz heteronormativa⁶, onde a heterossexualidade é considerada como uma ordem “natural” ou a norma social. Finalmente, não se deve esquecer que a *performance* não é só do gênero, mas de uma consubstancialidade das diferentes relações sociais: gênero, raça, etnia, idade e classe social. Assim, por exemplo, uma mulher usando uma bolsa da grife Louis Vuitton não está apenas realizando uma *performance* de gênero, mas também de classe.

O conjunto dessas normas de gênero forma o que Connell (1987) denominou “regimes de gênero”, referindo-se aos processos, estruturas e crenças que separam e hierarquizam homens e mulheres. Acker (2006) transpõe o conceito para as organizações e incorpora a consubstancialidade das relações sociais denominando-as “regimes de desigualdades”.

Podemos assim nos questionar sobre como esses regimes de desigualdades, nos mundos do trabalho, afetam homens e mulheres. Assim como o gênero não descreve algo, mas se refere a um processo, podemos também nos questionar sobre como esse processo se (re)produz nos mundos do trabalho. Para tentar ilustrar esses processos vamos utilizar as histórias de João e Maria.

QUANDO MENINO VESTE ROSA: JOÃO E O TRABALHO TRADICIONALMENTE FEMININO

João, 29 anos, branco, nascido no Quebec, solteiro, sem filhos, trabalha há nove anos como cabeleireiro. Sindicalizado, ele exerce essa profissão que conta com apenas 14,5% de trabalhadores homens no Quebec.

João sempre quis ser cabeleireiro: “Eu acho que eu tinha isso dentro de mim, eu só queria fazer isso. Eu não pensava em outra possibilidade”. Nesse trabalho, a interação com os clientes ocupa um lugar importante e depende muito “do estado de espírito” do cliente. O trabalho é fisicamente exigente: “Sempre de pé, sempre de pé, é duro, os braços levantados; quando fazemos o shampoo estamos flexionados, é difícil para a coluna. É isso que é difícil [...]. As pessoas não têm ideia, quando chegamos em casa à noite ...”. Em contrapartida, trata-se de um trabalho que permite a expressão da criatividade na criação de cortes e estilos de cabelo diferentes e o trabalho com o público. Os horários de trabalho também são difíceis: “Trabalhar aos sábados, feriados; às quintas e sextas-feiras trabalho até 21h”. Esses horários dificultam a vida social. O trabalho com os clientes é muito estressante: “Quando o cliente não está contente com o trabalho que a gente fez e começa a chorar, a gritar, é um estresse muito grande”.

João nos explica que a aparência física, a maneira de se vestir é importante: “É certo que a gente vende o corte de cabelos, é importante que a gente esteja bem penteado. É bastante importante. É mais fácil vender a nossa profissão. É certo que a gente deve estar bem-vestido, o cliente observa isso. Se

6 Existe uma grande literatura que tem se desenvolvido em torno de conceitos similares – heterogênero, heterossexualidade, hegemonia heterossexual, heterocentrismo –, que questiona a heterossexualidade como sendo uma escolha padrão. Para uma análise interessante das transgressões das normas de gênero, ver: Nielson, Walden & Kunkel (2009).

ele vê alguém que não está bem-vestido, bem penteado, com certeza não se sentirá atraído por nós. É necessário se tornar atraente”.

Com relação ao gênero, ele nos diz que as mulheres não têm problemas, pois elas gostam de ser penteadas por um homem. É mais no nível dos homens, que querem ser penteados por uma mulher. Assim, é mais um cliente que vai chegar e pedir especificamente para ser penteado por uma mulher. Para as mulheres, geralmente, não há essa exigência. Ele explica que, “quando se trabalha com mulheres, a gente é sempre considerado como homossexual; certamente a cabeleireira não sente a mesma coisa. Ela não será assediada da mesma maneira. O cliente não quer vir com alguém que possa ter atração pelo mesmo sexo. Da parte dos homens, a gente sente muito isso”.

Ele explica que “trabalhar no ramo da moda, dos penteados, das roupas, eles nos catalogam imediatamente, mesmo se não é o caso, somos etiquetados⁷ [...] é por isso que se deve ter um bom caráter, uma força de caráter e saber onde estamos colocando os dois pés é muito importante”.

João ressalta o fato de que o trabalho dele é diferente do de suas colegas mulheres:

“O cabeleireiro só tem que fazer alguns elogios [para a cliente] e imediatamente ela está contente, enquanto que a cabeleireira não

pode fazer o mesmo tipo de elogio. Então, é mais difícil para ela. Ela tem que trabalhar mais forte do lado do trabalho dela, enquanto o cabeleireiro vai trabalhar somente com a língua, ele vai trabalhar as palavras que vai dizer para a cliente. Isto é a metade de seu trabalho, é a metade de seu sucesso. Enquanto o sucesso da cabeleireira é 80% de trabalho físico, e apenas 20% é o que ela pode dizer para a cliente”.

Perguntamos se o mesmo não se produz inversamente, quando o cliente é um homem. Ele me explica que ele tem que trabalhar mais forte do ponto de vista físico com um cliente homem, mas sua colega não pode fazer os mesmos elogios para seu cliente masculino, pois isso poderia ser interpretado como “uma abertura para avanços sexuais”.

Finalmente, João nos diz que os clientes homens dão mais gorjetas do que as mulheres e nos fala do assédio sexual:

“É certo que as cabeleireiras com os homens vão ter mais gorjetas, mas elas também podem ser assediadas, [ouvir] proposições, elas devem se bater contra isso para serem respeitadas, tanto por homens como por mulheres. É mais fácil para um homem assediar uma mulher, isso é evidente. Para o cabeleireiro o assédio pode se dar quando a cliente quer se integrar demais na nossa vida privada, pergunta se a gente tem alguém na nossa vida ou coisas assim: ‘Sua mulher tem sorte de ser penteada por você todo dia de manhã’. Se ela me aborda desta maneira, é certo que ela não saberá nada. Se ela me pergunta diretamente, eu vou responder; se ela ficar girando em torno da questão, eu não digo nada. Ela vai ter que ficar imaginando”.

7 Interessante observar a importância e o impacto dessa etiquetagem. Um cabeleireiro brasileiro, heterossexual, casado, com filhos, me explicou que muitas vezes se fez passar por homossexual, imitando gestos e maneiras de se comportar e falar para lidar com maridos ciumentos de suas clientes. Ou pelo fato de ter sido barrado num camarim para pentear modelos que estavam se trocando, tendo de esperar do lado de fora, o que retardou seu trabalho, enquanto no interior outros profissionais homossexuais estavam executando seus trabalhos.

QUANDO MENINA VESTE AZUL: MARIA E O TRABALHO TRADICIONALMENTE MASCULINO

Maria, 40 anos, branca, nascida no Quebec, mãe de um casal de filhos, trabalha há seis anos como estivadora. Sindicalizada, exerce essa profissão que conta com apenas 7% de trabalhadoras no Quebec.

Maria tem uma trajetória em empregos tradicionalmente masculinos. Primeiro numa gráfica e depois numa fábrica, onde encontrou seu marido: “Eu sempre trabalhei num meio de homens”. Seu marido sofreu um acidente de trabalho, que o impediu de continuar na fábrica. Nesse momento, o casal decidiu que ela aceitaria o trabalho como estivadora e ele tomaria conta dos filhos e da casa. “Lá em casa, meu marido fica em casa e eu saio para trabalhar”. Esse arranjo é necessário, pois os horários de trabalho em turnos são extremamente complexos: deve-se ligar entre 18h e 24h para saber onde e em que turno se vai trabalhar no dia seguinte.

Perguntei como se passava essa inversão de papéis. Maria nos diz que “isso não é facilmente aceito pelas pessoas. Elas têm uma tendência de pensar que meu marido é um preguiçoso que fica em casa, não trabalha e é sustentado pela mulher. Mas não é isso, foi uma escolha que fizemos juntos, por conta da sua incapacidade e por conta das crianças”.

Ela me explica que eles moram perto do seu local de trabalho e assim, nas pausas e nos horários de refeição, ela pode ir até a casa: “Essa é uma escolha pessoal, não vou almoçar ou jantar com meus colegas de trabalho, eu vou ver meus filhos, senão tenho a impressão de fazer falta para eles”.

Esse sentimento de culpabilidade é reforçado pelos horários de trabalho atípicos: “Eu tenho um certo sentimento de culpa de não estar disponível mais para meus filhos”.

Com relação à vida do casal, ela nos diz que tudo vai bem e que “a gente aprecia muito o que um faz pelo outro, por exemplo, a roupa lavada e passada. Antes, a gente dividia as tarefas, mas, desde que trabalho no porto, quando eu chego em casa estou exausta e não consigo mais dividir o trabalho como fazíamos antes”.

Ela me disse que se a inversão dos papéis funciona bem para ela e seu marido, o mesmo não ocorre para seus filhos, me explicando que algumas mães não deixavam seus filhos virem à casa dela brincar com os seus, pois não era a mãe que estava em casa tomando conta das crianças, e sim o pai: “Agora eu sempre explico, e se eu devo sair para o trabalho, vou ligar para os pais do amiguinho, explicar que será o papai que vai ficar tomando conta e eles decidem. A gente não fica com raiva dessas pessoas porque é uma situação inabitual e a gente compreende que eles possam se sentir desconfortáveis, mas a gente tem que fazer isso... é uma das nossas tarefas”.

Como estivadora, Maria escolhe o tipo de trabalho em que os turnos de trabalho são mais diurnos, a fim de obter um horário de trabalho mais estável. Para isso, ela escolhe trabalhar, sempre que possível, como operadora do guindaste de 25 toneladas, pois o trabalho não exige tanta força física, mas uma “grande concentração, para não machucar as pessoas em volta [...] essa concentração me esgota, quando chego em casa, eu só quero sentar, eu não sou funcional”. Ela adora o trabalho que faz: “Eu amo trabalhar com a minha máquina”.

Com relação ao gênero, ela afirma: “Quando você entra no mundo dos homens, que no limite eu poderia utilizar a palavra ‘violento’, você deve saber onde colocar ou não os pés. Você deve se meter com a sua vida e não na dos outros, e se retirar quando a coisa esquenta”.

Ela me explica que a maneira de se vestir é muito importante:

“Você não pode usar um decote sem que eles mergulhem o olhar lá dentro. Você não pode se vestir para se sentir bonita, não, você coloca um cachecol, um grande suéter ou você corre o risco de escutar comentários indelicados [...] eu quero passar despercebida, eu quero estar numa sala com 25 rapazes sem que eles percebam que eu estou lá. [...] quando as pessoas te notam, você pode ter mais problemas [...] Você tem que conseguir que os homens se esqueçam que você é uma mulher”.

No trabalho ela me explica não ter o mesmo instinto de um rapaz para pescar ou para saber como funciona a mecânica de uma máquina: “Eu talvez não tenha essa capacidade ou talvez eles finjam saber, porque, frequentemente, tenho a impressão de que eles fazem de conta. Porque eles são homens. Eles são machões e eles conhecem tudo isso. Ok, a gente observa o jogo, eu não preciso fingir ser forte e durona e compreender tudo, eu faço meu jogo de menina, eu não sei e não vou errar”.

Com relação aos colegas, ela diz não ter muitos:

“Eu prefiro assim. Eu faço um jogo de espelhos. Se alguém é desagradável comigo, vou ignorar ou serei mais desagradável que ele.

Se são agradáveis, eu sou agradável [...] assim as pessoas têm uma tendência de dizer que eu sou muito grossa. Essa é a minha carapaça exterior, eu sei muito bem, é um jogo, eu me dou essa imagem e, no limite, eles dizem que sou lésbica; tudo bem, durante esse tempo eles não estão lá, tentando me dar uma cantada! Eu prefiro assim”.

Em caso de assédio, Maria explica que, quando os rapazes insistem muito, ela tem muita dificuldade, pois

“eles começam com piadas e muita conversa mole: ‘Você tem mesmo um marido?’. Porque a maioria pensa que sou lésbica, aí quando descobrem que eu não sou, ‘você deve estar a perigo... Deve fazer tempo que você não teve sexo, está com uma cara mal-humorada’. É todo o tempo assim. E os que vão avançar mais, eu vou reagir e digo ‘desculpa, desgruda, você está invadindo meu espaço vital’. Uma vez eu tive uma crise de raiva porque ele veio com a intenção de me tocar os seios. ‘Ei! Um instante! Vá brincar em outro lugar, tenho marido e dois filhos, eu não quero saber de nada, não preciso de nada, não venha me tocar”.

PROBLEMAS DE GÊNERO

Apesar de pertencerem a mundos de trabalho diferentes, podemos observar inúmeras similitudes com relação à divisão sexual do trabalho, às normas e às *performances* de gênero.

Com relação à divisão sexual do trabalho, João nos indica que no interior de um mesmo trabalho, homens e mulheres não possuem a mesma carga. Graças ao trabalho emocional que realiza com as suas clien-

tes, ele consegue diminuir a carga física do trabalho. Para ele, 80% do trabalho se dá com as palavras e apenas 20% é físico. Ele não precisa escovar tanto o cabelo das clientes, enquanto que, para a sua colega, é o inverso. Compreender essa diferença nos parece importante quando, por exemplo, analisamos ou tentamos compreender os impactos do trabalho na saúde física ou mental.

Maria nos mostra a dinâmica e a persistência do princípio de separação da divisão sexual do trabalho: aos homens o trabalho “produtivo” e às mulheres o trabalho doméstico. Maria exprime muita culpabilidade por não conseguir executar o trabalho doméstico e por sua falta de disponibilidade para os filhos e o marido, mesmo tendo sido uma decisão conjunta essa inversão dos papéis. Além disso, fica clara a pressão vinda da sociedade não somente em termos de estereótipos, mas da parte dos pais dos amigos dos filhos, que não permitem que eles venham brincar num local onde o pai é o dono da casa. Em uma passagem de sua fala, Maria descreve, por exemplo, as dificuldades nas reuniões de pais na escola, quando seu marido tem que explicar que é ele quem fica em casa, ou a situação em que, antes de uma dessas reuniões, discutiram como ele iria se apresentar. Eles decidiram que se apresentaria como músico, pois toca violão, e não como dono de casa.

As histórias de João e Maria nos mostram também a consubstancialidade das relações sociais em termos de gênero, raça, etnia, classe e idade na representação do eu na vida cotidiana no trabalho, assim como a manipulação da identidade e o idioma do corpo (Goffman, 1966, 1967) para se adaptarem às demandas do trabalho, da organização e da clientela. Goffman (1973, p. 30)

utiliza o conceito de fachada pessoal para designar os elementos que são confundidos com a pessoa e que vão segui-la em todos os lugares, incluindo “os signos distintivos da função ou do grau, o vestuário, o sexo, a idade, as características raciais, a altura e a aparência, a atitude, o modo de falar, as mímicas, comportamentos gestuais e outros elementos semelhantes”.

Tanto João quanto Maria utilizam a fachada pessoal para realizar o trabalho. João utiliza o vestuário e o seu penteado “para vender seu serviço”. Neste caso o corpo se torna um instrumento de *marketing* e deve obedecer às normas de gênero, de classe, de idade, de raça e etnia. Maria, por sua vez, utiliza o vestuário para passar “despercebida”, evitando assim possíveis gestos de assédio sexual. Podemos compreender como sendo uma maneira de se conformar às normas de gênero, vestindo-se não para se “sentir bonita”, mas para se parecer com os rapazes e se tornar um deles. Contudo, acreditamos que se trata também de uma prática de resistência, de “subversão”, na qual a trabalhadora manipula conscientemente a sua fachada pessoal para resistir aos abusos verbais e ao assédio sexual. Ela quer que os homens esqueçam que ela é uma mulher. Tais gestos não são adotados sem consequências para a saúde mental e para a vida familiar, mas não vamos discuti-los aqui.

Conformar-se às normas de gênero induz a uma certa ansiedade e a um estresse dramático. Analisando as ideias de suicídio e o gênero, constatamos uma diferença estatisticamente significativa: tanto para as mulheres que trabalham em uma profissão tradicionalmente masculina como para os homens que trabalham em uma profissão tradicionalmente feminina, a falta de coerência

entre os valores pessoais e organizacionais é uma variável preditiva das ideias de suicídio (Soares, 2014).

João e Maria fazem gênero no trabalho, eles constroem uma *persona* e realizam uma *performance* de gênero⁸ criando um processo dinâmico de construção da diferença dos sexos que vai produzir uma categorização: no caso de João, o cabeleireiro *gay*, e no caso de Maria, a estivadora lésbica. Como nos mostra Butler (2018, p. 41), “as normas de gênero têm tudo a ver com como e de que modo podemos aparecer no espaço público, como e de que modo o público e o privado se distinguem”.

Importante ressaltar que não se deve desconsiderar os contextos organizacionais em que João e Maria realizam o trabalho. O contexto nunca é neutro! O contexto também incorpora uma consubstancialidade das relações sociais de gênero, classe, raça, etnia e idade. O gênero não é apenas uma característica das pessoas, mas também de todos os processos institucionais, organizacionais, que também fazem parte de diferentes setores da vida social, pois estão presentes nos processos, práticas, imagens, ideologias e distribuições do poder (Acker, 1990, 1992, 2012).

As organizações são lugares de produção simbólica e de imagens onde as normas de gênero, de classe, de raça, de etnia e de idade são onipresentes. No trabalho de Maria, temos uma cultura organizacional em que a masculinidade é hegemônica. No trabalho de João, temos uma cultura organi-

zacional em que a feminilidade é hegemônica. Culturas organizacionais (re)produzem a cultura da sociedade na qual se encontram, mas também a influenciam. Temos a produção de diferentes normas: para o recrutamento e contratação de pessoas, avaliação do trabalho, para a promoção, que aparentemente podem parecer neutras, mas na prática produzem discriminações sistêmicas e criam regimes de desigualdades.

Finalmente, devemos considerar a consubstancialidade das diferentes relações sociais nas diferentes interações que se produzem dentro das organizações entre colegas de trabalho, entre superiores hierárquicos e trabalhadoras e trabalhadores, sem esquecer a importância das interações com a clientela, quando elas existem. Clientes muitas vezes reforçam e impõem normas de gênero, como vimos no caso de João, quando o cliente recusa ser atendido por um cabeleireiro⁹. Assim, não se deve subestimar o poder dos consumidores na (re)produção dessas normas de gênero e na construção desses regimes de desigualdades.

Para concluir, devemos estar conscientes de que ainda hoje, apesar de toda a teorização do gênero, muitas vezes se pensa o gênero em termos de sexo, de uma maneira binária, como uma simples consequência do sexo biológico. Acreditamos que para combater essa crônica e persistente divisão sexual do trabalho devemos romper com essa concepção binária e incorporar não somente gênero, mas também raça, etnia, classe e

8 O gênero é a variável social mais evidente nestes dois exemplos por conta de uma certa uniformidade em termos de raça, classe, etnia e idade. Nosso objetivo é explicitar questões de gênero no trabalho.

9 Em nossas pesquisas constatamos esse tipo de discriminação em diferentes setores: por exemplo, com caixas de supermercado, em que a clientela (homens e mulheres) não passava na que era operada por um rapaz; e o gerente me disse que iria demiti-lo por esse motivo.

idade, tratando essas relações sociais como consubstanciais visando a mudar as normas de gênero, eliminando todas as formas de estereótipos de gênero, de essencialismos e

de naturalizações, para que garotos e garotas possam vestir todas as cores e que nada seja considerado natural, “para que imutável não se considere nada”.

BIBLIOGRAFIA

- ACKER, Joan. “Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities”, in *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, v. 31, n. 3, 2012, pp. 214-24.
- _____. “Inequality regimes: gender, class, and race in organizations”, in *Gender & Society*, v. 20, n. 4, 2006, pp. 441-64.
- _____. “From sex roles to gendered institutions”, in *Contemporary Sociology*, v. 21, n. 5, 1992, pp. 565-9.
- _____. “Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations”, in *Gender & Society*, v. 4, n. 2, 1990, pp. 139-58.
- BAUMAN, Zygmunt. *Vida líquida*. Rio de Janeiro, Zahar, 2007.
- BEAUVOIR, Simone de. *Le deuxième sexe*. Paris, Gallimard, 1949.
- BLAY, Eva A. *Trabalho domesticado: a mulher na indústria paulista*. São Paulo, Ática, 1978.
- BUTLER, Judith. *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York, Routledge, 1990.
- _____. *Bodies that matter: on discursive limits of sex*. New York, Routledge, 1993.
- _____. *Notes toward a performative theory of assembly*. Cambridge, Harvard University Press, 2018.
- _____. *Humain, inhumain: le travail critique des normes*. Paris, Éditions Amsterdam, 2005.
- CONNELL, Raewyn. *Gender and power: society, the person, and sexual politics*. Redwood, Stanford University Press, 1987.
- DEJOURS, Christophe. “Travailler n’est pas déroger”, in *Travailler*, n. 1, 1998, pp. 5-12.
- DELPHY, Christine. *L’ennemi principal : 2 - penser le genre*. Paris, Éditions Syllepse, 2013.
- GOFFMAN, Erving. *Encounters: two studies in the sociology of interaction*. Indianapolis, Bobbs Merrill Educational Publishing, 1961.
- _____. *Behavior in public places notes on the social organization of gatherings*. New York, New York Free Press, 1966.
- _____. *Interaction ritual: essays on face-to-face behavior*. New York, Pantheon Books, 1967.
- _____. *La mise en scène de la vie quotidienne*. Paris, Éditions de Minuit, 1973.
- HIRATA, Helena. “Division sexuelle du travail: état des connaissances”, in A. Soares. *Stratégies de résistance et travail des femmes*. Paris, Harmattan, 1997, pp. 25-47.

- _____. "Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais", in *Tempo Social*, v. 26, n. 1, 2014, pp. 61-73.
- HOCHSCHILD, Arlie. "Invisible labor, inaudible voice", in M. G. P. Crain, R. Winifred, Miriam A. Cherry (eds.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Oakland, University of California Press, 2016, pp. XI-XIV.
- _____. *The managed heart commercialization of human feeling*. Berkeley, Berkeley University of California Press, 1983.
- KERGOAT, Danièle. *Se battre, disent-elles*. Paris, La Dispute, 2012.
- _____. "Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais", in *Novos Estudos Cebrap*, v. 86, 2010, pp. 93-103.
- MILKMAN, Ruth. *Gender at work: the dynamics of job segregation by sex during World War II*. Chicago, University of Illinois Press, 1987.
- NIELSEN, Joyce M. C.; WALDEN, Glenda; KUNKEL, Charlotte A. "L'hétéronormativité genrée: exemples de la vie quotidienne", in *Nouvelles Questions Féministes*, v. 28, n. 3, 2009, pp. 90-108.
- OAKLEY, Ann. *Sex, gender and society*. London, Temple Smith, 1972.
- SCOTT, Joan W. *Gender and the politics of history*. New York, Columbia University Press, 1988.
- SILVERA, Rachel. *Un quart en moins: des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*. Paris, La Découverte, 2014.
- SOARES, Angelo. "(In)visíveis: gênero, emoções e violências no trabalho", in P. T. Trópia et al. *Mulheres trabalhadoras: (in)visíveis?*. Belo Horizonte, Fino Traço, 2016.
- _____. "Le genre du mal-être: les conduites suicidaires et le travail dans de sombres temps", in R. Bercot. *La santé au travail au prisme du genre : épistémologie, entêtes et perspectives internationales*. Paris, Octarès, 2014, pp. 69-88.
- _____. "L'élégance des éboueurs", in D. Corteel; S. Le Lay. *Les travailleurs des déchets*. Paris, Érès, 2011, pp. 213-34.
- SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo, Brasiliense, 1991.
- WEST, Candance; FENSTERMAKER, Sarah. "Doing difference", in *Gender & Society*, v. 9, n. 1, 1995, pp. 8-37.
- WEST, Candance; ZIMMERMAN, Don H. "Doing gender", in *Gender & Society*, v. 1, n. 2, 1987, pp. 125-51.