

Paula Viviane Chies
Universidade de São Paulo

Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho

Resumo: O texto apresenta uma reflexão crítica sobre algumas teorias de gênero, buscando evidenciar as principais questões referentes às mulheres no mercado de trabalho. Este artigo também discute algumas das limitações de gênero com as quais as mulheres se deparam em sua inserção profissional e no desenvolvimento de suas carreiras.

Palavras-chave: mulheres; gênero; mercado de trabalho; discriminação.

Copyright © 2010 by Revista
Estudos Feministas.

Introdução

A entrada em grande escala das mulheres no campo de trabalho traz duas linhas de questionamentos básicos. No decorrer das transformações sociais que levaram as mulheres ao campo de trabalho assalariado foram criadas profissões específicas a elas, ou seja, foram desenvolvidas ocupações que detêm uma porcentagem maior de mulheres e, por vezes, são estereotipadas como femininas. Exemplos, desse caso, podemos visualizar em profissões, em primeira vista, não regulamentadas como bordadeiras, costureiras, babás etc., profissões que se apresentam como continuidade da vida doméstica, e que em alguns momentos assumem um caráter de mão de obra industrial como as tecedeiras. Essa é a primeira hipótese que pode ser gerada desse questionamento preliminar. Por outro lado, transformações sociais aliadas a mudanças no sistema produtivo levaram à construção de novos espaços, e ambos, homens e mulheres, passaram a ocupar setores de trabalho antes exclusivos ao mundo masculino.

Nas últimas décadas do século XX, o Brasil passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que interferiram diretamente no aumento do trabalho

¹ Cristina BRUSCHINI, 2007.

feminino. Cristina Bruschini¹ destaca que essas transformações se manifestaram aliadas a mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher advindas, ao mesmo tempo, do acesso à escolaridade e do ingresso nas universidades. Esses fatores subsidiaram o crescimento do trabalho feminino e as alterações no perfil de sua força de trabalho.

Nos anos 70, sobretudo, ocorreram mudanças no contexto de profissões tradicionais como engenharia, medicina, arquitetura e direito, o que ocasionou a inserção feminina nesses campos de trabalho. Portanto, profissões como essas, que até então eram reduto exclusivo do mundo masculino, passaram a receber um percentual cada vez maior de mulheres para uma carreira profissional.²

² Cristina BRUSCHINI e Maria Rosa LOMBARDI, 1999.

Mas a entrada das mulheres nessas profissões não representou uma transformação integral das diferenças de espaços entre homens e mulheres. Mesmo a engenharia, por exemplo, que apresentou em 1996,³ um acesso representativo de mulheres em especialidades como Engenharia de Organização e Métodos, nas quais 25% dos empregos são ocupados por mulheres, e da Engenharia Química, com 22%, essa profissão continua um reduto masculino, com especialidades que são negadas às mulheres. Na Engenharia Civil, na Agrônômica e na Minas e Geologia, nas atividades a céu aberto, a participação feminina gira entre 10 e 14%. Nas especialidades da Mecânica e Metalurgia, menos de 5% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres. As especialidades que apresentaram uma flexibilidade maior ao trabalho feminino são aquelas historicamente mais recentes em comparação às outras, onde parece haver um grupo de homens que comanda de maneira tradicional a identidade da Engenharia como eminentemente masculina.

³ As autoras utilizaram como fonte MTB-Rais: 90, 93, 96.

Na medicina também aparece uma segregação entre os sexos delimitada por especialidades que apresentam um espaço maior à presença feminina, esse é o caso da medicina sanitária, pediatria, dermatologia, hemoterapia etc., que aparecem com 50% de representatividade das mulheres. Por outro lado, nas especialidades (cirurgia, cardiologia, medicina esportiva, ortopedia, medicina legal e urologia) de maior prestígio da área e que possuem melhores remunerações é menor o percentual de representatividade feminina, somente 30%. Os estereótipos sociais criados em torno dessas especialidades sinalizam conformações gerais de homens e mulheres na sociedade. A pediatra é a 'dona de casa da medicina', assim o mito do instinto maternal tornaria a mulher mais calma, propícia à arte do 'cuidar', logo, apta a trabalhar com o tratamento de enfermos de doenças crônicas – pacientes que necessitam de um

cuidado contínuo e próximo. Os homens, todos eles banhados pela postura agressiva e sem titubeios, seriam adequados à precisão necessária em manobras cirúrgicas etc.

⁴ BRUSCHINI, 2007.

⁵ A autora utilizou como fonte MTE-Rais: 1993 e 2004.

Bruschini⁴ retoma essa análise para uma fase mais recente, constatando que nessas mesmas profissões houve um aumento da participação feminina. Como referência ao ano de 2004,⁵ aparecem algumas diferenças entre o padrão masculino e feminino, primeiramente elas são mais jovens do que os homens em todas as profissões consideradas (engenharia, arquitetura, medicina e direito). Em termos de jornada de trabalho ou distribuição dos sexos em diferentes setores, como público e privado, os dados aparecem sem muitas discrepâncias. No entanto, foi constatado que em todas as carreiras persiste o diferencial de rendimentos entre um e outro sexo, assim, mulheres continuam ganhando menos nas mesmas profissões. Diferencial que persiste desde 1990.⁶

⁶ BRUSCHINI e LOMBARDI, 1999 e 2000.

As profissões tradicionais e que possuem prestígio na sociedade são profissões de origem masculina. Portanto, se pudermos utilizar o termo 'identidade da profissão ou área', chegaremos à conclusão que a 'identidade da Medicina', a 'identidade da Engenharia' etc. são identidades de gênero masculino. Nessas profissões, o gradativo acesso das mulheres ocorreu com a ocupação de especialidades específicas. O que demonstra que a própria conotação presente na palavra 'especialização' evidencia que foram necessárias transformações dessas áreas para que houvesse a entrada de mulheres.

Há uma segregação feminina e masculina nas diferentes especialidades e profissões. Baseado nas constatações consistentemente argumentadas pelos estudos feministas nessa temática, o intuito do texto é discutir sob quais conotações essas relações entre as identidades de gênero apresentam-se no campo do trabalho, e como elas delimitam as identidades profissionais.

Mulheres e homens no campo do trabalho: de profissões estereotipadas a uma situação diferencial

Em um mesmo campo profissional as identidades são diferenciadas entre os gêneros. O que nos leva a 'abertura de outras portas': se as identidades profissionais são diferentes entre os gêneros, até mesmo em uma mesma profissão, então poderíamos inferir que homens e mulheres apresentam papéis sociais amplos, determinados e, de certa maneira, universais na sociedade que, independente de qual campo de ação social observemos essa questão, esses serão os pontos de referência para as relações de poder.

Se a subordinação da mulher ao homem é um ponto fixo na mentalidade de uma sociedade, independente de qual profissão que esses venham a se confrontar no campo do trabalho, de médicos a funcionários de limpeza, a mulher, por via de regra social, será menos valorizada nesse quadro, o que inevitavelmente indica que homens e mulheres não podem ter a mesma identidade mesmo que atuantes em uma mesma profissão. Pontos em comum nessa relação surgem, pois falamos de uma mesma profissão, mas existem diferenciais marcados pela questão de gênero.

⁷ Heleieth SAFFIOTI, 1987.

Saffioti,⁷ ao analisar o papel da mulher e do homem em diferentes instâncias da sociedade capitalista, ressalta que esses ocupam uma relação entre a subordinação e a dominação. As mulheres ao deterem relativa falta de poder, não somente na tomada de decisões que afetam o grupo social, mas até mesmo em decisões que envolvem diretamente o seu futuro em particular, ocupam o espaço da subordinação. Os homens ao serem os protagonistas do mais antigo sistema de dominação – o patriarcado – ocupam o espaço de maior poder na sociedade. Esses sistemas de dominação e subordinação expressam diferentes ramificações nos processos sociais. Paralelo ao sistema de patriarcado, o capitalismo apresenta um “sistema de dominação” que se manifesta em campos político e ideológico e um “sistema de exploração” vigente no campo econômico. Assim, homens e mulheres assumem papéis de dominação ou subordinação diferentemente nesses campos. Pela identidade do homem como chefe de família, ele assume um papel de dominação, enquanto que, em seu trabalho, ele é explorado e subordinado dentro do sistema capitalista.

Entretanto, a mulher nos padrões de identidade feminina definidos pela estrutura social brasileira – filha, mãe, dona de casa – assume papéis de subordinação: na casa dos pais é subordinada ao pai e depois do casamento é subordinada ao marido. Quando trabalhadora assalariada, acumula duas jornadas de trabalho – em casa e no emprego, além disso, recebe um salário menor ao do homem para a realização das mesmas tarefas. Homens e mulheres podem ser subordinados no campo econômico pela exploração de sua força de trabalho, no entanto, a mulher é subordinada nas duas dimensões, tanto no “sistema de exploração” como no “sistema de dominação”.

As profissões construídas historicamente como masculinas são mais valorizadas em comparação com o resquício da gama de profissões consideradas femininas como, por exemplo, dançarina, enfermeira, cozinheira etc. Ao mesmo tempo, quando as mulheres ocupam um espaço em profissões tidas como masculinas, não apenas pela sua

construção histórica, mas muitas vezes pela demarcação de pré-requisitos tidos como masculinos (força, resistência e liderança), a força de trabalho dessas mulheres é concebida como inferior. Essas diferenças impostas entre os gêneros que, na maioria das vezes, expressam um sentido de inferioridade à mulher são constituídas por um reforço ideológico que busca mascarar a realidade. Apesar das diferenças entre classes sociais, a responsabilidade última pela casa e pelos filhos é imputada às mulheres: quando donas de casa ou operárias, o cuidado com o lar faz parte do seu dia a dia, e quando recebem um salário mais alto, contratam serviços para desempenharem no lar os trabalhos que lhes correspondem enquanto mulher.

Trabalhando em troca de um salário ou não, na fábrica, no escritório, na escola, no comércio, ou a domicílio, como é o caso de muitas mulheres que costuram, fazem crochê, tricô, doces e salgados, a mulher é socialmente responsável pela manutenção da ordem na residência e pela criação e educação dos filhos. Assim, por maiores que sejam as diferenças de renda encontradas no seio do contingente feminino, permanece esta identidade básica entre todas as mulheres.⁸

⁸ SAFFIOTI, 1987, p. 9.

A mulher como dona de casa é uma identidade rigidamente imposta pela cultura brasileira, mas a deturpação da realidade está justamente em se pensar que essa identidade é natural, ou seja, o espaço doméstico pertence 'naturalmente' à mulher. Essa identidade é uma construção social, mas a sociedade, como mecanismo ideológico, naturaliza esse processo. Essa 'naturalização' ocorre em certos momentos utilizando-se de um resultado da história, difundindo a crença de que esse papel sempre foi desempenhado pelas mulheres, ou mesmo é uma atribuição inclusa na capacidade de ser mãe.

Se o ambiente privado, por exemplo o espaço doméstico, foi historicamente remetido às mulheres e também desvalorizado perante o espaço público, nota-se que a cultura traz uma tradição que impõe ao elemento feminino a subordinação, a inferioridade. Essa inferioridade é construída no processo de socialização como estereótipos. Elas são frágeis, emotivas e irracionais, características concebidas como inerentes às mulheres e que garantem uma identificação rígida às diferenças entre homens e mulheres. Eles são racionais e fortes. A sociedade constrói características rígidas que demarcam o padrão de comportamento do mundo masculino e do feminino: "[...] a fixidez de um mesmo tipo de comportamento se relaciona com estereótipos oriundos da cultura [...]."⁹

⁹ José León CROCHIK, 2006, p. 12.

A inferioridade feminina é delineada pelos estereótipos remetidos às mulheres, visto que esses condizem com aspectos alheios ao poderio político e econômico, às lideranças. Todavia, esses estereótipos manifestam-se como instrumentos do preconceito. O preconceito surge quando o indivíduo não consegue se posicionar com senso crítico ou reflexão perante as questões de sua própria cultura, assim não percebe que a sua visão preconcebida da realidade é resultado justamente de sua incapacidade de reconhecer que essa realidade pode ser vista de outra maneira, ou mesmo, que sua relação com a realidade pode ser pautada em outros elementos experimentados em meio a situações novas.

Crochik salienta um aspecto fundamental para discorrermos acerca do preconceito e sua expressão na sociedade, da mesma forma esse aspecto pode direcionar a nossa discussão em torno da questão ressaltada por Saffioti como “naturalização” dos processos sociais:

Se o preconceito não é inato, a criança pode, de fato, perceber que o outro é diferente dela, sem que isto impeça o seu relacionamento com ele. Contudo, esta percepção é dificultada, pois é sob a forma de ameaça que o preconceito é introjetado. Ou seja, incorporamos os objetos, aos quais devemos reagir preconceituosamente, através de nossas reações com pessoas das quais dependemos, e os incorporamos por medo do que aconteceria, caso assim não o fizéssemos.¹⁰

¹⁰ SAFFIOTI, 1987, p. 15.

O preconceito em relação às mulheres é introjetado por medo de que a estrutura social, por mais tempo presente em nossa sociedade como pilar da dominação entre os gêneros, se desmantele como um ‘castelo de areia’. A transformação dos papéis sociais das mulheres leva à reformulação das relações sociais na família, no trabalho, na política etc. Os pilares da esfera pública e privada devem ser repensados como construções arcaicas e inapropriadas pelas novas funções que essas passam a abrigar.

¹¹ Bila SORJ, 2004.

Bila Sorj¹¹ levanta algumas questões fundamentais em relação ao sexismo no mercado de trabalho. Para essa autora, a estrutura das posições de gênero no mercado de trabalho e na família colabora para a manutenção da subordinação de gênero. O primeiro passo para compreendermos a tese da autora é analisarmos o paradigma econômico, ou seja, o trabalho produtivo remunerado. Essa concepção mascara o fato de que a maioria das mulheres trabalha, há muitos séculos, na esfera doméstica e o trabalho, por esse âmbito, não é considerado produtivo, enquanto que este assume uma posição primordial até mesmo para a estrutura do próprio mercado de trabalho na atualidade.

“[...] A posição diferencial de homens e mulheres no espaço doméstico é um elemento central da determinação das chances de cada um no mercado das carreiras, dos postos de trabalho e dos salários.”¹² Os homens, pela justificativa de assumirem o papel de provedores financeiros da família, estão isentos dos afazeres domésticos, no entanto, as mulheres que entram no trabalho remunerado não conseguem se desvencilhar da responsabilidade doméstica. Esse é um contexto de subordinação da mulher, pois a ela é imposta culturalmente essa responsabilidade mesmo que ela assuma, como o homem, outras responsabilidades como o rendimento mensal da família.

A posição de subordinação da mulher na família é refletida na posição de inferioridade feminina também no mercado de trabalho. Um exemplo visível disso são as características apresentadas pelo processo de reestruturação produtiva pelos quais passaram as empresas nas últimas décadas: empregos a tempo parcial, temporários, horários flexíveis etc., arranjos que foram adotados no mercado de trabalho encobertos pela ideia de ‘responsabilidade familiar’, mas na verdade servem para justificar os baixos salários, as poucas expectativas de carreira e outras precariedades que demonstram a situação das mulheres no mercado de trabalho. Embora essas políticas de reestruturação produtiva se apresentem como neutras em relação ao gênero, pesquisas como a de Laís Abramo¹³ mostram que são as mulheres os principais alvos dos arranjos laborais.

Os estereótipos acerca das profissões são gerados por questões básicas como ‘o que se espera de uma mulher’ e ‘o que se espera de um homem’. A noção desenvolvida por Joan Tronto¹⁴ traz uma perspectiva fundamental para analisarmos essas relações na sociedade: “engastadas em nossas noções de cuidados, podemos ver algumas das dimensões mais profundas da diferenciação tradicional dos gêneros em nossa sociedade.”¹⁵ As noções de cuidados, às quais a autora se refere, indicam uma diferenciação que implica o fato de que as mulheres ‘cuidam de’ e os homens têm ‘cuidado com’. Os homens se preocupam com o dinheiro, carreira, ideias e progresso, enquanto as mulheres cuidam de suas famílias, vizinhos, amigos, etc. Não somente os homens se preocupam com aspectos mais valorizados na sociedade e as mulheres com coisas de menor importância, mas o ‘cuidar de’ subordina as mulheres à vida privada, aos cuidados das crianças e do idoso adoentado.

A situação diferencial de homens e mulheres no campo de trabalho é explicada por essa construção de papéis de gênero que, historicamente, delimitaram às

¹² Bila SORJ, 2004, p. 144.

¹³ ABRAMO, 2004.

¹⁴ TRONTO, 1997.

¹⁵ TRONTO, 1997, p. 186.

mulheres as responsabilidades e cuidados domésticos – o espaço privado; e aos homens, o provimento financeiro da família. Não somente em relação a essas determinações, a sociedade não considerou e não considera até hoje as 'profissões' relacionadas ao 'cuidar de' como merecedoras de uma rentabilidade. Assim, a dona de casa que cuida dos afazeres domésticos, que cuida do idoso, das crianças, da pessoa enferma, não se insere no campo do trabalho, tendo este sido atrelado ao rendimento, à remuneração. Além disso, as profissões concebidas como femininas possuem em seu cerne esse caráter do 'cuidar de', como, por exemplo, enfermeiras e professoras no ensino primário. No senso comum observamos essas profissões como eminentemente femininas, mas vários estudos demonstram esse sexismo nas profissões citadas e também, historicamente, essas profissões lutaram contra discriminações que desvalorizaram as suas práticas frente às profissões masculinas.

Essa situação diferencial de homens e mulheres na sociedade, e em particular no campo do trabalho, parece ser justificada pela ideia de que o trabalho da mulher é algo 'secundário' frente ao trabalho masculino. E não somente existem profissões que historicamente foram concebidas como masculinas, mas a própria menção ao trabalho era algo em essência pertencente ao mundo masculino. Portanto, as mulheres tiveram que enfrentar um espaço na sociedade que, à primeira vista, já se concebia como um mundo masculino, e muitas profissões foram relutantes, e algumas são até hoje, à ideia de mulheres atuando junto aos homens.

Abramo indica algumas considerações acerca do que se pode entender por "força de trabalho secundária" da mulher na América Latina. Primeiramente a ideia de "trabalho secundário" é estruturada pela imagem de uma família nuclear, com a mulher como principal/exclusiva responsável pelo cuidado doméstico, e o homem como o principal/exclusivo provedor da família. Dessa forma, o acesso e melhores condições a um trabalho é algo priorizado ao homem na sociedade. A inserção laboral de uma mulher é um aspecto concebido como secundário de seu projeto de vida, da constituição de sua identidade e de suas possibilidades reais, assim ela ocorre basicamente em duas situações: quando o homem não pode cumprir esse papel ou quando se trata da ausência de uma figura masculina e a mulher deve assumir o papel de provedora por falta de alternativa.

Em exemplo a essa perspectiva, pelos resultados de entrevistas realizadas em uma empresa de informática, Abramo ressalta que alguns entrevistados foram enfáticos

em suas concepções, esclarecendo que entre as mulheres que trabalhavam com eles as únicas realmente provedoras do lar eram as divorciadas, sendo assim descritas como “hombrês”, ou seja, mesmo sendo trabalhadoras, sustentando sua família, estão realizando um papel que é do homem, não há espaço para a mulher. Para justificar as diferenças entre as contratações de homens e mulheres, foram levantados alguns aspectos: a) pelo fato do trabalho não ser uma responsabilidade da mulher, elas aceitam uma remuneração mais baixa do que os homens; b) a mulher tem uma suposta dificuldade de se dedicar à empresa, como, por exemplo, limitações para fazer horas extras, pois precisa cuidar do marido e dos filhos.

Essas justificativas foram confrontadas com alguns fatores da realidade. Muitas mulheres, inclusive em profissões tidas como femininas, possuem turno extenso, com períodos noturnos como o caso das enfermeiras ou operadoras telefônicas. Nesse caso, as explicações por parte do gerente da empresa referem-se à contratação exclusiva de mulheres jovens e solteiras. No entanto, uma entrevistada, executiva da empresa, salienta que há algumas mulheres que trabalham em áreas tradicionalmente masculinas, como no serviço técnico da empresa, e fazem seus turnos noturnos desempenhando suas funções perfeitamente, mesmo sendo casadas e com filhos.

Essas limitações relativas à mulher no trabalho fortalecem a imagem dessas trabalhadoras como problemáticas, pouco adequadas ou diferentes do modelo de trabalhador (modelo masculino) que pode se dedicar integralmente ao trabalho porque tem maior disponibilidade de tempo, sendo que alguém, uma mulher (esposa, companheira, mãe, irmã, filha), cuida dele. As limitações atribuídas às mulheres no trabalho são traduzidas como parte de uma “natureza feminina” menos apta ao trabalho remunerado ou com a necessidade de privilegiar o homem no mercado de trabalho, mas essas são justificativas e artimanhas da organização de papéis de gênero construída de maneira discriminatória.

A “força de trabalho secundária” favorece a exploração capitalista, pois dentro da mentalidade social proeminente, a mulher busca a inserção no trabalho em fases de crise econômica na família, quando o provedor (marido, pai, irmão etc.) está doente, desempregado, ou mesmo quando seu salário não é suficiente para o sustento da família, assim submete-se a um salário menor. Uma mulher não possui, em princípio, o estímulo social a desenvolver uma carreira, o que poderia otimizar as suas possibilidades salariais favorecendo o rendimento da família.

¹⁶ RAGO, 2001.

Para Margareth Rago,¹⁶ essa condição social da mulher no mercado de trabalho é articulada não somente pela citada 'naturalização' dos processos sociais, mas também por um processo de eliminação da historicidade ('des-historicização') dos fenômenos sociais envolvidos em movimentos como, por exemplo, o feminista. A esse respeito, a autora afirma:

Esse processo de eliminação da historicidade dos fenômenos, ou da naturalização pode ser claramente percebido na relação estabelecida com vários movimentos sociais, entre o feminista, o hippie e o anarquista, entre outros é claro. Como se operasse um profundo corte entre as gerações imediatamente sucessivas, o que é proposto de maneira impactante e conflituosa por uma, é vivido pelas seguintes com naturalidade, como ordem natural do mundo, esquecendo-se a dimensão da luta realizada para sua conquista e tachando-se o movimento originário de "derrotado."¹⁷

¹⁷ RAGO, 2001, p. 60.

Atualmente não se destaca a importância das feministas nas lutas e conquistas que hoje as mulheres usufruem como um novo tempo que, assim, se entende ter surgido por 'graça divina', supondo que um dia o mundo mudou, as portas se abriram para as mulheres e ponto final. Como articulação política para manter o *status quo*, os laços de historicidade entre gerações de mulheres são desfeitos para se dispersarem os questionamentos e as reivindicações. As possibilidades de transformação do campo de trabalho para a inserção definitiva e igualitária entre homens e mulheres correm o risco de serem deixadas 'à brisa do mar', sem nenhuma atuação que seja considerada como fundamental, que não somente se certifique da concretização de propostas de mudanças, mas que as acelere como elemento à cidadania.

Há a necessidade de uma atuação política na essência da palavra, e as mulheres como representantes de um grupo devem entender a historicidade das lutas e reivindicações em prol da conquista de seu espaço, compreendendo que essas não se esgotaram, pois a igualdade ainda não foi alcançada. Apenas busca-se a igualdade e não a supremacia. Como ressalta Rago, não se pretende destronar o "rei" para colocar a "rainha", mas busca-se a destruição da monarquia no pensamento e nas práticas sociais.

Além das questões levantadas até então no texto que demonstraram as diferentes formas de discriminação e estereotipia que encontramos nas relações de gênero no campo do trabalho, devemos salientar dois elementos fundamentais que merecem ser retomados: primeiro, as

mulheres recebem uma remuneração abaixo dos homens para o mesmo trabalho; segundo, as mulheres possuem menos possibilidades de ocuparem uma posição de comando no campo do trabalho, ou seja, as posições de chefia ainda são ocupadas pelos homens, mesmo que estes tenham os mesmos ou menores anos de escolaridade, assim como se tiverem um currículo inferior ao delas.

¹⁸ BIDERMAN e GUIMARÃES, 2004.

¹⁹ Autores utilizaram microdados da PNAD de 1999, IBGE. Dados estimados a partir do salário horário padronizado para um turno de 160 horas por mês.

Ciro Biderman¹⁸ e Nadya Guimarães,¹⁹ preocupados em encontrar justificativas aos elevados patamares de desigualdades nos rendimentos entre negros e brancos, homens e mulheres, analisaram o nível de discriminação controlando os efeitos de atributos individuais (escolaridade e idade) e de características dos espaços de trabalho (formalização da relação de trabalho, região geográfica e posição na hierarquia de ocupações). Nesse estudo foi delineado que o principal determinante do hiato salarial que atinge as mulheres brancas deve-se à discriminação no mercado; quanto aos homens negros, ele decorre da defasagem nos seus padrões de escolaridade; já quanto às mulheres negras, o hiato resulta de ambos os fatores – tanto a discriminação sexual quanto a defasagem na escolaridade. Assim como foi considerado evidente o fato de os homens brancos estarem mais concentrados em ocupações de mando do que as mulheres, mesmo se brancas; isso mesmo com uma qualificação média, o que expõe as dificuldades para acesso das mulheres às posições de chefia.

[...] entre as mulheres brancas as desigualdades geradas no interior do mercado de trabalho (nas estratégias gerenciais de recrutamento, contratação e mobilidade) são fatores decisivo para explicar a sua distância salarial *vis-a-vis* dos homens brancos. Não sem razão, pois, como as mulheres (e especialmente as brancas) são bem mais educadas em média, elas deveriam receber salários bem maiores (também em média) do que os homens (inclusive brancos).²⁰

²⁰ BIDERMAN e GUIMARÃES, 2004, p. 186.

Algumas tendências, do meio acadêmico ou não, tendem a desprestigiar os estudos de gênero, pois acreditam que em primeiro lugar vem a questão da classe social e tais estudos não estariam demonstrando essa preocupação em suas análises. Em tendências como a marxista, apesar de se conceber o caráter relacional dos estudos de gênero, a ideia de causalidade econômica é concebida como principal ponto de diferenciação social entre os sexos, constatando-se o capitalismo como imperante na sociedade. Assim na perspectiva marxista, a categoria “classe” aparece com maior peso para explicar as relações sociais.

²¹ RAGO, 1998.

Margareth Rago²¹ ressalta que os marxistas procuraram integrar a categoria de análise “gênero” em

seu sistema de pensamento, mas sempre muito preocupados em garantir o lugar do conceito de classe.

As feministas começaram a utilizar o termo “gênero” como uma maneira de se referir ao caráter relacional quando tratamos de distinções sociais fundadas no sexo, assim fugindo de análises que se desenvolviam sob um olhar unidirecional às questões da mulher, sem se confrontarem com o fato de que ambas as condições, seja da mulher ou do homem, são estruturadas no sentido relacional em nossa sociedade.²² Entretanto, o objetivo dos estudos de gênero é compreender os sentidos dos papéis sexuais nas diferentes sociedades e épocas e como eles foram implementados para a manutenção da ordem social ou mesmo para a sua alteração.

O caráter relacional na epistemologia dos estudos de gênero surge pela noção de que não se podem conceber mulheres, exceto se elas forem concebidas em relação aos homens. Além disso, pensarmos em relações nos permite lidar com diferentes sistemas de gênero e analisar a diferença dentro da diferença, ou seja, como a discriminação se desvela em outras categorias como etnia e classe.²³

Não se pode conceber, sob a mesma perspectiva, a análise do contexto da mulher negra e da mulher branca em nosso país, ou mesmo devemos ponderar as comparações entre a condição discriminatória de um homem negro e de uma mulher negra em nossa sociedade. É necessário perceber que a discriminação sexual vem acompanhada por preceitos atrelados à etnia, à classe social, à formação educacional e a outros fatores.

A perspectiva relacional às questões de gênero permite-nos perceber o contexto social, o preconceito, as desigualdades sociais de maneira mais ampla, ressaltando que ‘tudo aquilo que discrimina no plano socioeconômico e cultural atinge sempre e mais duramente as mulheres.’ Quando relacionamos a questão de gênero com etnia, como no caso da mulher negra, isso assume patamares maiores.

Com as discussões que foram desenvolvidas em torno da questão das cotas para negros nas universidades, também se destacou algo semelhante. Ouvimos, muitas vezes, que há também brancos pobres que necessitariam de algum subsídio para o seu ingresso no ensino superior. Maria Victoria Benevides,²⁴ nesse sentido, traz algumas colocações:

[...] temos de ‘atacar’ em muitas frentes ao mesmo tempo, se quisermos atingir um mínimo do padrão contemporâneo do direito universal à vida com dignidade. Todos aqueles e todas aquelas que se comprometem com o trabalho de mudança – e

²² SCOTT, 1990.

²³ SCOTT, 1990 e 1992.

²⁴ BENEVIDES, 2004.

²⁵ BENEVIDES, 2004, p. 94.

mudança, no Brasil, tem tudo a ver com a educação – e se preocupam com a questão da igualdade, tendem a considerar junto os dois movimentos: aquele de por maior igualdade no plano socioeconômico e aquele por maior igualdade quanto às especificidades na questão de gênero.²⁵

Desse modo, lutar por direitos de um grupo em particular, como as mulheres, não indica que se esteja negando a defesa por direitos humanos universais. As ações afirmativas agem de acordo com a especificidade desse e de outros grupos, mesmo porque o contexto de discriminação é diferente de um para outro grupo, em distintos contextos agem diferentes variáveis como escolaridade, discriminação sexual etc. Portanto, se concebemos os direitos humanos como direitos comuns a todos os seres humanos, sem distinção de etnia, nacionalidade, sexo, orientação sexual, nível socioeconômico, religião, instrução, opinião política e julgamento moral, é evidente que as questões de gênero mostram a necessidade de discussões particulares.

Os direitos humanos não são uma realidade, nem mesmo os direitos de cidadania. Somente uma fração do que chamamos de direitos humanos são concretizados. O que é uma realidade é o fato de que todas as particularidades – etnia, classe social, orientação sexual e gênero – são alvos de discriminações forjadas em ‘brechas’ da lei, da expressão política de um grupo, em ‘brechas’ que se abrem quando deixamos de discutir e buscar transformações sob aquilo que ‘grita aos olhos’ com a diferença, com o preconceito etc.

O sexismo na construção da identidade profissional

A definição de identidade segue dois caminhos: a “identidade para si” e a “identidade para o outro”. De forma simples, podemos conceituar a “identidade para si” como a maneira como nós mesmos nos reconhecemos e a “identidade para o outro” como as pessoas nos enxergam, nos caracterizam. Esses dois caminhos são inseparáveis e ligados de maneira problemática, conforme Claude Dubar.²⁶ Inseparáveis, pois a identidade é por si só subjetiva e uma construção social; e problemática pelo fato de que “Eu” nunca posso ter certeza de que a minha identidade para mim mesmo coincide com minha identidade para o “Outro”, e mesmo assim a nossa própria identidade (identidade para si) necessita de uma constante consulta ao outro, às pessoas que nos cercam e delimitam configurações a nossa existência, à interligação da nossa subjetividade com o entorno social.

²⁶ DUBAR, 2005.

²⁷ CIAMPA, 1999, p. 135.

²⁸ CIAMPA, 1999.

²⁹ CIAMPA, 1999, p.163.

³⁰ CIAMPA, 1999, p. 63.

³¹ DUBAR, 2005, p. 140.

Esses dois tipos de identidade como elementos dinâmicos, assim como as suas próprias relações, levamos a pensar que “[...] a identidade nunca é dada, ela sempre é construída e deverá ser (re)construída [...]”.²⁷ Essa mutabilidade na perspectiva desenvolvida por Claude Dubar vai ao encontro das delimitações propostas por Antonio Ciampa²⁸ que define identidade humana como algo também dinâmico, como uma metamorfose. Nessas condições, o indivíduo apresentaria várias identidades no decorrer de sua vida. Como metamorfose, a identidade não apenas traz uma historicidade inerente ao decorrer da vida do indivíduo, mas, ao mesmo tempo, os padrões de identidade por serem definidos pelas estruturas sociais diferenciar-se-iam pelos mesmos históricos.

Apesar de seu caráter dinâmico ou de metamorfose, na sociedade capitalista, a identidade pode ser vista como um traço estático de que o indivíduo é dotado. As posições que um indivíduo pode ocupar na sociedade, as relações que pode manter dependem de sua identidade, portanto, “[...] retira-se o caráter de historicidade da mesma, aproximando-a da noção de um mito que prescreve as condutas corretas, re-produzindo social”.²⁹ Nessa perspectiva, a identidade surge como algo dado, pressuposto.

Em torno das relações sociais, nunca podemos ser realmente o que somos como essência, porque as atividades dos indivíduos estão normatizadas, tendo em vista manter a estrutura social, conservar as identidades produzidas: “a posição de mim [...] me identifica, discriminando-me como dotado de certos atributos, de predicções, que me dão uma identidade considerada formalmente como atemporal”.³⁰ Assim, a identidade é posta sob a forma de personagem. Nas relações sociais, representamos a identidade como personagens, desempenhamos papéis sociais.

Para Claude Dubar, o processo que trabalha com estratégias identitárias para diminuir esse distanciamento entre a “identidade para si” e a “identidade para o outro” é a chave para a construção das identidades sociais. As estratégias identitárias podem assumir duas formas:

[...] ou de transações ‘externas’ entre o indivíduo e os outros significativos, visando a tentar acomodar a identidade para si à identidade para o outro (transação denominada ‘objetiva’), ou a de transações ‘internas’ ao indivíduo, entre a necessidade de salvaguardar uma parte de suas identificações anteriores (identidades herdadas) e o desejo de construir para si novas identidades no futuro (identidades visadas), com vistas a tentar assimilar a identidade para-o-outro à identidade-para-si.³¹

As relações entre a “identidade para si” e a “identidade para o outro” levam a situações de aceitação e recusa em diferentes graus. Nas transações consideradas objetivas nas quais se espera um ajuste da “identidade para si” à “identidade para o outro”, esse ajuste ou acomodação pode não ocorrer. Nas transações subjetivas, nas quais se espera um ajuste entre minhas identificações anteriores (herdadas) e as novas identidades (visadas), muitas vezes, podem haver recusas:

[...] A relação entre as identidades herdadas, aceitas ou recusadas pelos indivíduos, e as identidades visadas, em continuidade às identidades precedentes ou em ruptura com elas, *depende dos modos de reconhecimento pelas instituições legítimas* e por seus agentes que estão em relação direta com os sujeitos envolvidos. A construção das identidades se realiza, pois, na articulação entre os sistemas de ação, que propõem identidades virtuais, e as “trajetórias vividas”, no interior das quais se forjam as identidades “reais” às quais os indivíduos aderem. Ela pode ser analisada em termos tanto de continuidade entre a identidade herdada e identidade visada como de ruptura implicando conversões subjetivas [...].³²

³² DUBAR, 2005, p. 140 [grifo meu].

A teoria sociológica de identidade proposta por Dubar permeia um processo de socialização que se estrutura nas diferentes relações entre o “Eu” e o “Outro”, estabelecidas como configurações identitárias articuladas pelas transações objetivas (externas) e as transações subjetivas (internas). Lembrando que “[...] a transação subjetiva depende, de fato, das relações para com o outro, constitutivas da transação objetiva [...]”.³³ Portanto, existe um constante ajuste ou acomodação entre “como eu me vejo”, “como as pessoas me vêem” e as expectativas advindas dessas relações. Além do processo de configurações da “identidade para si” e “identidade para o outro”, as transações objetivas (externas) e subjetivas (internas) também demonstram formas relativamente estáveis, mas evolutivas, passíveis de transformações.

³³ DUBAR, 2005, p. 140.

Apesar de sua capacidade de transformação ao longo do tempo, a identidade não é definida pelo o que o indivíduo é, mas sim pelo o que ele faz, pelo ‘fazer’, tomada por predicativos. Antes de ser professor porque ministra aulas, aquele indivíduo é professor como um traço estático, sua identidade será estruturada com base nesse determinante, pois há uma expectativa generalizada de que alguém deve agir de acordo com suas predicacões, no caso, com “o que se espera de um professor”.³⁴

³⁴ CIAMPA, 1999.

Por esse caminho é que a identidade profissional aparece sob predicativos associados ao que se espera de

determinados profissionais de acordo com a própria identidade de sua área de atuação e, particularmente, de sua identidade de gênero. Em termos gerais, podemos definir identidade profissional por questões envolvidas 'ao que se espera de um profissional', mas não confundam com simplesmente a função social de determinado profissional. A identidade profissional vincula-se a um contexto mais amplo que envolve o processo histórico de desenvolvimento da profissão em questão, o que em alguns casos como uma profissão inserida em um meio acadêmico e científico gera relações com a história da área, suas transformações perante a ciência e a sociedade. Amélia Lopes et al.³⁵ delimitam a identidade profissional como uma identidade social particular ligada ao lugar da(s) profissão(ões) e do trabalho no conjunto social.

³⁵ LOPES et al., 2004.

³⁶ Antonio MELUCCI, 2004.

Antonio Melucci³⁶ apresenta pontos de semelhança com a teoria de Dubar quando este discute o elo entre a autoidentificação e a necessidade de pertença a um grupo. Como afirma Melucci, temos necessidades específicas que foram inseridas em nosso comportamento, temos sede de A e podemos vestir somente o B. O conjunto de necessidades do indivíduo é regulamentado pelo contexto no qual está inserido, assim, para reconhecermos nossas necessidades como indivíduos, precisamos nos integrar às redes comunicativas que lhes dão origem: a família, o trabalho, as amizades etc. O grupo torna-se a regra obrigatória na qual precisamos nos inserir para saber quem somos.

Ao nos inserirmos em um grupo, esse deve ser referência para definirmos nossa identidade, diferenciando-nos dos outros e permanecendo nós mesmos. A autoidentificação parte de um reconhecimento intersubjetivo, ou seja, a possibilidade de distinguirmo-nos dos outros deve ser reconhecida por esses 'outros'. A nossa autoidentificação alicerça-se no grupo ao qual pertencemos, nas possibilidades de situarmos dentro de um sistema de relações. A construção da identidade depende do retorno de informações vindas dos outros. A idade adulta é o momento que conseguimos produzir, de modo autônomo, aquilo que antes necessitávamos receber dos outros. Na idade adulta temos a capacidade de produzirmos novas identidades, integrando passado e presente, além dos múltiplos elementos do presente.³⁷

³⁷ MELUCCI, 2004.

[...] nossa identidade é, em primeiro lugar, uma capacidade autônoma de produção e de reconhecimento do nosso eu: situação paradoxal, porque se trata, para cada um de nós, de perceber-se semelhante aos outros (portanto, de reconhecer-se e ser reconhecido) e de afirmar a própria diferença como indivíduo. O paradoxo da identidade é que a diferença, para ser afirmada e vivida como tal, supõe uma certa semelhança e uma certa reciprocidade.³⁸

³⁸ MELUCCI, 2004, p. 46-47.

As configurações identitárias e os processos discriminatórios sobrepõem-se no processo de socialização. O desenvolvimento de uma carreira profissional permite às mulheres uma expressão identitária que, muitas vezes, não é compatível à identidade rigidamente imposta como modelo feminino de comportamento e atuação no mercado de trabalho. Há um distanciamento entre a “identidade para si” e a “identidade para o outro”. A partir desse questionamento, infere-se a emergência de conflitos originados por processos discriminatórios que levam muitas mulheres à impossibilidade de acesso a determinadas carreiras ou inserção em certos escalões de sua própria área de trabalho. Devemos lembrar que, historicamente, as mulheres, assim como os homens, foram remetidas a campos de atuação específicos, considerados adequados ao seu sexo, no entanto, diferentemente do caso do parâmetro masculino, essas funções estiveram associadas a um *status* profissional abaixo dos homens.³⁹

³⁹ Elza NADAI, 1991; BRUSCHINI e LOMBARDI, 1999; e SORJ, 2004.

⁴⁰ SCOTT, 2005.

Como uma ponte entre as duas identidades expostas por Claude Dubar, Joan Scott⁴⁰ salienta a necessidade de discutirmos uma terceira identidade que é representativa de grupos. Para a autora, existem alguns paradoxos que rodeiam a relação entre a “identidade do indivíduo” e a “identidade do grupo”. Em seu texto *O enigma da igualdade*, ela busca decifrar esses paradoxos e explicá-los com exemplos concretos de como essas identidades permearam a história da discriminação contra as mulheres.

Alguns defendem a ideia de que grupos impossibilitam tratarmos os outros como indivíduos, pois esses devem ser avaliados por eles mesmos e não por características atribuídas a eles como membros de um grupo. A Constituição e a Carta dos Direitos legitimam a posição rígida de que a igualdade só pode ser implantada quando os indivíduos são julgados como indivíduos, no entanto, assumem a igualdade como sendo simplesmente a igualdade de indivíduos perante a lei. O outro lado diz que os indivíduos não serão tratados com justiça até que os grupos com os quais eles são identificados sejam igualmente valorizados, sobretudo, porque enquanto o preconceito e a discriminação permanecerem, os indivíduos não serão todos avaliados de acordo com os mesmos critérios: “[...] a eliminação da discriminação requer atenção ao *status* econômico, político e social dos grupos [...]”⁴¹.

⁴¹ SCOTT, 2005, p.13.

A questão está justamente em percebermos que a “identidade do grupo” traz vantagens e consequências à “identidade do indivíduo”. Primeiramente, como categorizar os grupos de forma que todas as diferenças individuais que os compõem sejam atendidas ou ao menos identificadas? Nenhuma categoria consegue abarcar os diferentes tipos

de pessoas que pertencem ao grupo. Todavia, a autonomia individual de uma mulher ou de um homem negro, ou de uma mulher ou homossexual depende do respeito assegurado pelos grupos que os representam, isso porque as reivindicações de igualdade envolvem um mecanismo de luta que procede coletivamente.

A identidade de grupo pode ser caracterizada por um campo de trabalho em comum, no qual as mesmas condições salariais, de *status* social etc., levam à busca de direitos por reivindicações que irrompem a uma identidade única, não mais como indivíduos, mas como profissionais representantes de uma classe. Na França, em 1848, quando trabalhadores social-democratas exigiam o voto universal masculino, era como trabalhadores e não como indivíduos que esses homens exigiam reconhecimento de seus direitos individuais.

As identidades de grupo são um aspecto inevitável da vida social e da vida política, e as duas são interconectadas porque as diferenças de grupo se tornam visíveis, salientes e problemáticas em contextos políticos específicos. É nesses momentos – quando exclusões são legitimadas por diferenças de grupo, quando hierarquias econômicas e sociais favorecem certos grupos em detrimento de outros, quando um conjunto de características biológicas ou religiosas ou étnicas ou culturais é valorizado em relação a outros – que a tensão entre indivíduos e grupos emerge. Indivíduos para os quais as identidades de grupo eram simplesmente dimensões de uma individualidade multifacetada descobrem-se totalmente determinados por um único elemento: a identidade religiosa, étnica, racial ou de gênero.⁴²

⁴² SCOTT, 2005, p. 18.

Por essa via de argumentação, a autora deflagra que a identidade profissional é uma forma necessária de autoidentificação, por mais que essa, como uma identidade de grupo, também seja insuficiente para representar as diferenças de interesses e expectativas individuais. Se perguntarmos a uma feminista os motivos de suas reivindicações, ela nos diria que simplesmente para superar o modelo de mulher determinado pela sociedade. No entanto, nas suas lutas por igualdade, como qualquer feminista, ela reivindica direitos em nome do grupo Mulheres. Assim, a identidade coletiva deve ser concebida como algo inevitável, pois a organização social engloba o indivíduo, e torna-se um meio de protesto contra a discriminação e, ao mesmo tempo, um meio através do qual as identidades individuais são articuladas.

No decorrer da década de 60, a participação feminina na carreira de historiadoras nos Estados Unidos

mostrou um processo de reivindicações realizado pelas feministas sob a acusação de que as historiadoras eram consideradas diferentes dos historiadores no meio acadêmico-científico, a partir do momento que o seu sexo influenciava suas oportunidades profissionais. Essa discriminação foi questionada como fator que não deveria existir quando se assume a profissão como uma prática especializada, baseada na posse de um extensivo conhecimento adquirido através da educação. No entanto, Scott⁴³ salienta dois aspectos que são inseparáveis na definição de profissão. Um deles é a natureza do conhecimento produzido, nesse caso a história. O outro envolve os requisitos necessários para ser um/a historiador/a, ou seja, a seleção dos/as capacitados/as, o que reforça os padrões mantidos pelos membros da profissão.

Para os historiadores profissionais do século XX, a história envolve uma investigação desinteressada, imparcial e universalmente disponível para quem quer que tenha dominado os procedimentos científicos requeridos, pois o domínio não pode ser uma questão de estratégia ou de poder, mas apenas de educação e treinamento. A qualidade de membro na profissão histórica confere responsabilidade aos indivíduos que se tornam guardiães daquele conhecimento que é o seu campo de ação especial. A guarda e o domínio são a base para o poder de determinar o que conta como conhecimento e quem o possui.

Não somente através desses requisitos de seleção, as profissões e as organizações profissionais são estruturadas hierarquicamente, assim há padrões dominantes que operam para incluir alguns e excluir outros da qualidade de membros. "O 'domínio' e a 'excelência' podem ambos explicitar julgamentos de capacidade e desculpas implícitas para tendências viciosas; na verdade, os julgamentos de capacidade estão com frequência entrelaçados com avaliações de uma identidade social do indivíduo que são irrelevantes à competência profissional."⁴⁴ O que Scott⁴⁵ nos mostra é o fato de que as feministas acusavam a presença da "discriminação", dirigindo questões que deveriam ter uma neutralidade na profissão, em si a própria ciência deveria ser neutra e ressaltar a competência de indivíduos, indiferentemente de seu sexo, etnia ou classe social.

A partir do que foi exposto por Joan Scott percebemos que as questões envoltas à identidade profissional podem ser visualizadas sob dois focos principais: a "identidade de uma profissão" e a "identidade profissional de um indivíduo" que desenvolva uma carreira, ressaltando que essas apresentam relações com a identidade de grupo e a identidade do indivíduo. A identidade de uma profissão –

⁴³ SCOTT, 1992.

⁴⁴ SCOTT, 2005, p. 71.

⁴⁵ SCOTT, 2005.

sua configuração histórica como área feminina ou masculina, seu *status* adquirido, as suas transformações atuais etc. – é inseparável da identidade profissional que um indivíduo pode expressar enquanto parte de um grupo representativo dessa profissão.

Uma mulher que escolhe uma profissão, que teve em sua origem e desenvolvimento uma caracterização masculina, deverá possuir os atributos valorizados no contexto de trabalho dessa carreira e a esses ela deverá se adaptar, pois esses aspectos normalmente são estimulados ou mesmo dirigidos somente aos homens em sua educação. Especificamente estamos falando de uma linguagem própria que também é um veículo de segregação do mundo masculino e feminino e que é transposto a esses ambientes de trabalho como uma forma de preservar aquela determinada atuação profissional como unicamente dos homens.

Considerações finais

A utilização dos termos 'mundo masculino' e 'mundo feminino' por vezes no decorrer do texto não visa a reduzir as tensões entre os sexos a uma perspectiva binária, mas é um instrumento importante para localizarmos onde ainda se formam os polos principais de tensão, portanto, essa discussão não se exauriu e necessita ser lembrada e discutida. Nas relações de gênero, sobretudo ao que tange à discriminação sexual, existem diversos paradoxos e contradições que inviabilizariam o reducionismo binário de poder.

Apesar de todas as transformações sociais ocorridas nos últimos anos, os polos principais de tensão ainda se manifestam na discriminação dirigida à mulher. Saffioti subsidia essa afirmação quando argumenta que apesar do capitalismo ter levado ambos, tanto homens como mulheres à subordinação no mercado de trabalho, ainda é sobre a mulher que recai o patriarcado mantido em diferentes instituições. E algumas das contradições e paradoxos pertinentes a esse campo de tensão referem-se ao fato que, mesmo frente à evidente inserção das mulheres no mercado de trabalho, ao acesso à escolaridade e à capacitação profissional, ainda o que pesa nas relações é a questão de gênero.

Os homens ganham mais nas mesmas profissões que as mulheres.⁴⁶ Na inserção do mercado de trabalho, com currículos melhores, elas são desclassificadas no páreo com outros homens.⁴⁷ Essa constância nas diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho demonstra que muito há que se discutir, propor transformações e implantá-las com mudanças graduais.

⁴⁶ BRUSCHINI e LOMBARDI, 1999 e 2000; e BRUSCHINI, 2007.

⁴⁷ BIDERMAN e GUIMARÃES, 2004.

Este texto buscou expor ideias e discutir algumas das discrepâncias existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, discussão consistentemente desenvolvida pelos estudos feministas. No entanto, essas discussões não podem ser deixadas para segundo tempo, devem ser lembradas e reavaliadas.

Referências bibliográficas

- ABRAMO, Láis. "¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?". *Revista Estudos Feministas*, v. 12, n. 2, p. 224-235, 2004.
- BENEVIDES, Maria Victoria. "Cidadania e questão de gênero". In: SILVEIRA, Maria Lúcia da; GODINHO, Tatau (Orgs.). *Educar para a igualdade: gênero e educação escolar*. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. p. 93-106.
- BIDERMAN, Ciro; GUIMARÃES, Nadya Araújo. "Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999)". *Revista Estudos Feministas*, v. 12, n. 2, p. 177-200, 2004.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. "Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissionais de prestígio". *Revista Estudos Feministas*, ano 3, p. 9-24, 1999.
- _____. "A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo". *Cadernos de Pesquisa*, n. 110, p. 67-104, 2000.
- _____. "Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos". *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 32, p. 537-572, 2007.
- CIAMPA, Antonio C. "Identidade". In: LANE, Silvia T. M. et al. *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, 1999. p. 58-75.
- CROCHIK, José León. *Preconceito: indivíduo e cultura*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- DUBAR, Claude. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- LOPES, Amélia et al. "Envolvimento na gestão do currículo de formação inicial e identidades profissionais no ensino primário português". *Educação em Debate*, ano 26, v. 2, n. 48, 2004.
- MELUCCI, Antonio. *O jogo do eu*. São Leopoldo, RS: Focus, 2004.
- NADAI, Elza. "A educação de elite e a profissionalização da mulher brasileira na primeira república: discriminação ou emancipação?". *Revista da Faculdade de Educação*, v. 17, n. 1/2, 1991.
- RAGO, Margareth. "Descobrimo historicamente o gênero". *Cadernos Pagu*, n. 11, p. 89-98, 1998.

- _____. "Feminizar é preciso: por uma cultura filógena". *São Paulo em Perspectiva*, v. 15, n. 3, p. 58-66, 2001.
- SAFFIOTI, Heleieth I. B. *O poder do macho*. São Paulo: Moderna, 1987.
- SCOTT, Joan W. "Gênero: uma categoria útil de análise histórica". *Educação & Realidade*, v. 16, n. 2, p. 5-22, 1990.
- _____. "História das mulheres". In: BURKE, Peter (Org.). *A escrita da história: novas perspectivas*. São Paulo: UNESP, 1992. p. 63-95.
- _____. "O enigma da igualdade". *Revista Estudos Feministas*, v. 13, n. 1, p. 11-30, 2005.
- SORJ, Bila. "Trabalho, gênero e família: quais políticas sociais?". In: GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia da (Orgs.). *Políticas públicas e igualdade de gênero*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. p. 143-148.
- TRONTO, Joan C. "Mulheres e cuidados: o que as feministas podem aprender sobre a moralidade a partir disso?". In: JAGGAR, Alison M.; BORDO, Susan R. (Orgs.). *Gênero, corpo e conhecimento*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 186-203. (Coleção Gênero).

[Recebido em fevereiro de 2008 e
aceito para publicação em novembro de 2009]

Feminine and Masculine Professions do Exist: Gendered Obstacles to Professional Insertion

Abstract: *This paper presents an analytical reflection on several gender theories in an attempt to identify the main issues related to women in labor market. The article also discusses some of the gender limitations women have stumbled upon in their professional insertion and in their ascending in their careers.*

Key Words: *Women; Gender; Labor Market; Discrimination.*