



IMAGEM: KIPPER

## ESPECIAL MULHERES

### Carreiras anticoncepcionais

Quando se observa a distribuição do gênero entre cargos de direção, o pêndulo oscila a favor dos homens. Interpretações sobre esse fato destacam a existência de injustiças no mercado de trabalho quanto ao reconhecimento do valor e competência das mulheres. Entretanto, a diferença pode ser melhor explicada analisando-se as características de uma carreira considerada bem-sucedida hoje e o modo como entram em choque com a condição das mulheres, principalmente com a maternidade.

por **Maurício C. Serafim e Pedro F. Bendassolli** FGV-EAESP

**E**m um artigo publicado em 12 de abril de 2006, a revista inglesa *The Economist* lançou uma nova palavra que tem grandes chances de entrar para o vocabulário corrente do mundo corporativo: *womenomics*. O neologismo endossa a tese da “feminização” do mercado de traba-

lho e pretende chamar a atenção para o fato de que essa possível “mudança de sexo” está trazendo ganhos para as economias nacionais de alguns países desenvolvidos.

A tese da feminização parece amparar-se em fatos. Nos Estados Unidos dos anos de 1950, por exem-

plo, apenas um terço das mulheres em idade para trabalhar tinha uma ocupação, em geral ligada às áreas de educação, saúde e serviços sociais. Cinco décadas mais tarde, esse número aumentou para dois terços, o que significa que quase metade da força de trabalho daquele país é

composta por mulheres. As áreas de atuação da mulher também se diversificaram, bem como melhorou seu nível de educação comparativamente ao dos homens. Para se ter uma idéia desta última observação, nos Estados Unidos, para cada 100 homens que ingressam nas universidades há 140 mulheres. No Brasil, de acordo com dados do IBGE referentes a 2004, a tendência norte-americana se mantém: as mulheres têm por aqui 8,6 anos de estudo contra 7,6 dos homens.

O artigo da *The Economist* mostra ainda que a taxa de emprego para os homens tem declinado nas últimas décadas (12% da população economicamente ativa masculina em relação aos anos de 1950), significando que, ao menos em países como os EUA, há uma tendência à igualdade estatística entre homens e mulheres na ocupação de postos de trabalho. O artigo mostra que, desde a década de 1970, as mulheres vêm preenchendo o dobro de vagas em relação aos homens e que isso marcou uma contribuição significativa para o crescimento global da economia. Podemos observar ao menos duas razões para o crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho.

A primeira é um tipo de corolário da própria história marginal das mulheres em relação ao mundo dos negócios. Essa é uma constatação de fácil comprovação, pois, na medida em que as mulheres ficaram tanto tempo fora do mercado, seria de se esperar que a taxa de inserção fosse agora comparativamente maior que a dos homens, que já estavam em

**Historicamente, encontramos evidências de que a carreira para as mulheres sempre esteve associada à casa, e sua identidade social e pessoal dela dependiam.**

maior número no mercado. A segunda razão refere-se a uma mudança estrutural no perfil do trabalho ao longo das últimas décadas: o modelo do emprego industrial, para o qual tipicamente se exigem habilidades “masculinas” (físicas, na maioria das vezes), vem sendo progressiva e rapidamente substituído pelo emprego no setor de serviços, no qual outras habilidades, que não físicas, são demandadas, habilidades essas parcialmente independentes do gênero.

Entretanto, gostaríamos neste artigo de propor uma visão alternativa sobre a relação entre mulheres e mercado de trabalho, uma visão que talvez contrarie uma das mais poderosas intuições sobre o tema, a saber, de que o mercado de trabalho foi historicamente “preconceituoso” com relação às mulheres. Contrariamente, defendemos que o acesso a esse mercado na atualidade depende muito menos do gênero do que da capacidade de os indivíduos assumirem o desenvolvimento de uma carreira. O aspecto de real interesse é que, do ponto de vista dos gêneros, tal desenvolvimento não se faz em pé de igualdade, e por uma questão importante: a maternidade.

**Democratizando a carreira.**  
A noção de carreira surgiu ao longo

do século 19 com a ascensão da sociedade industrial e do capitalismo como sistema econômico, os quais tinham como bases ideológicas as crenças no progresso social a partir da autonomia e da liberdade concedidas aos indivíduos. Anteriormente, na sociedade feudal, a sociedade era composta por uma divisão social rígida entre o clero, a nobreza e o terceiro estado (mercadores, camponeses e artesãos). Nesse tipo de sociedade, o indivíduo era inteiramente absorvido pelo grupo, havendo raríssimas chances de mobilidade social. Um caso emblemático disso é o de Wolfgang Amadeus Mozart (1756-1791), que, tendo vivido na transição do sistema feudal para o burguês, ainda sentiu o peso da estrutura da nobreza ao tentar construir para si, como indivíduo, uma carreira própria.

Na teoria, o acesso a uma carreira deveria estar aberto a ambos os sexos. E de fato isso parece ter acontecido. O problema, entretanto, é a hierarquia de *status* associada a determinadas carreiras, e é nesse ponto que, historicamente, as mulheres levaram desvantagem. A carreira tipicamente atribuída, ou tornada acessível, às mulheres era a de esposa e mãe. Com o casamento, muitas delas, até então tuteladas inteiramente aos pais, ganhavam

**O discurso da igualdade de oportunidades no mercado é predominantemente machista, pois implica a fantasia de que existem condições idênticas entre homens e mulheres a um nível muito básico, o que claramente não é verdade. Como consequência, tal discurso acaba gerando na prática desigualdades.**

visibilidade. O clássico romance da escritora Jane Austen, que recebeu nova versão cinematográfica de mesmo título, *Orgulho e preconceito* (2006), ilustra bem tal ponto. A trama gira em torno de uma família cuja mãe não tem outra preocupação que não o casamento de suas cinco filhas. Austen faz uma brilhante radiografia da estrutura de classe e dos meios de acesso ao *status* às mulheres no aristocrático século 18. Desnuda regras de progressão social em que os homens ganhavam prestígio na medida em que se envolviam com o exército, a igreja e o mundo das leis, ao passo que as mulheres só o obtinham pela aquisição de renda dada no estrito âmbito do casamento.

Expandindo o exemplo, historicamente encontramos evidências de que a carreira para as mulheres sempre esteve associada à casa, e sua identidade social e pessoal dela dependiam. Essa característica, que a socióloga inglesa Alison Wolf recentemente discutiu em polêmico artigo na revista *Prospect*, fazia com que as mulheres partilhassem um senso de “irmandade”, ou seja, dividissem uma carreira basicamente coletiva, social: uma vez esposa, tinham de

aderir a códigos de conduta predefinidos e atrelados à manutenção da “grande família”. A maternidade e o cuidado da casa, em uma estrutura social patriarcal, contribuíam para que as mulheres formassem um grupo homogêneo, com interesses relativamente convergentes.

Desse modo, não seria correto dizer que as mulheres não tinham uma “carreira”; o que elas não tinham era uma carreira no sentido individualista e “masculino” do termo. E, com o passar do tempo e com as transformações econômicas nas fundações da família patriarcal tradicional, inclusive graças ao próprio movimento feminista, o *status* de esposa e mãe se arrefeceu, de tal sorte que hoje, nas sociedades capitalistas avançadas, os mais altos *status* são atribuídos a carreiras individualistas, quando os interesses pessoais são colocados – ou têm de ser – acima dos interesses do grupo, que, no caso das mulheres, se referiam à perpetuação da família por meio da maternidade. Chama a atenção, neste particular, que as novas gerações de mulheres vejam com reservas a possibilidade de seguir uma carreira de “domésticas”. Nos países desenvol-

vidos, como também no Brasil, a “carreira de mãe” é uma espécie de coadjuvante, uma “sobreposição” à carreira principal, no mercado formal. Mas quais as consequências disso para as mulheres?

**Participação questionada.** O feminismo dos anos de 1960 e 1970 combatia o estilo de vida da mulher cuja carreira era o cuidado da casa e dos filhos. Sua luta consistia em libertar a mulher dos afazeres domésticos e inseri-la no mercado de trabalho com os mesmos direitos dos homens, centrando fogo naquilo que denominavam de “sociedade patriarcal”. As feministas na verdade contribuíram – talvez sem sabê-lo – para que os valores do mercado invadissem e se afirmassem como os mais importantes na vida de ambos os sexos. Conforme diz Wolf, o movimento endossou a crença de que, fora do trabalho, não há qualquer possibilidade de realização pessoal.

Quer dizer, o feminismo levantou a bandeira da carreira. Mas de qual carreira? Não a de mãe e não a de esposa, mas a de profissional. Em um primeiro momento, talvez sejamos persuadidos a acreditar que o movimento alcançou seus objetivos, junto com tantas outras transformações sociais e econômicas das últimas décadas. Afinal, conforme apresentamos na abertura deste artigo, a participação das mulheres na economia vêm crescendo e, em muitos casos, superando a dos homens. Entretanto, um olhar mais atento e sensível a um outro tipo de dados pode nos mostrar um instigante fe-

nômeno envolvendo as mulheres e o mundo corporativo.

Estudos mostram que, no âmbito mundial, apenas 7% de executivos da alta cúpula das empresas são mulheres. É claro que esse número sofre variações. Por exemplo, nos Estados Unidos, ele está em torno de 15% e no Japão em menos de 1%. No Brasil, segundo os dados do IBGE (“Síntese de Indicadores Sociais”, base de dados Pnad – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2004, divulgado em 12 de abril 2006), apenas 3,9% das mulheres ocupadas estão em cargos de alta direção, enquanto a proporção dos homens é de 5,5%.

Neste ponto podemos nos interrogar: seriam esses índices sobre participação qualitativa das mulheres em cargos de direção prova de que o mercado as exclui ou lhes priva *status* elevado em um domínio tradicionalmente masculino? Ou de que o mercado é preconceituoso quanto à capacidade feminina de liderar nossas corporações? Podemos, enfim, concluir que as diferenças entre os gêneros são muito mais amplas do que o discurso corrente da igualdade nos faz crer? Amparando-nos no mencionado texto de Wolf e em algumas intuições contidas no conceito de carreira discutido anteriormente, preten-

demos sugerir que a resposta para essas questões é negativa. Ou seja, acreditamos que não é tanto o preconceito ou a discriminação do mercado que interferem no tipo de participação das mulheres, mas o conflito aparentemente irreconciliável entre carreira e maternidade. Vejamos isso a seguir.

**Carreira e emprego.** Há uma diferença importante entre ter um emprego e uma carreira. A tese de Wolf é de que a maioria das mulheres tem um emprego, e não uma carreira. E por uma razão simples: para de fato possuírem esta última, elas têm de abdicar de serem mães ou



então terem apenas um filho. O dilema das mulheres é provocado por duas características importantes da carreira moderna: primeira, assumir um curso individualista de ação, quer dizer, ter de orientar-se por valores ligados aos próprios interesses, à própria auto-imagem e ao desejo de se destacar em relação a um grupo, inclusive a família. Em uma sociedade pretensamente burguesa, a carreira é uma das poucas – senão a única – formas de acesso a prestígio e *status* e fator de singularização do sujeito (tornar-se alguém “único”). Uma mulher que hoje não possua carreira sente que sua condição é duplamente mais difícil que a do homem, pois, além de temer o desemprego (que não depende de gênero para ser nefasto), teme ficar sob a tutela dos pais ou mesmo do marido. Expressões de senso comum, tais como “pilotar fogão” ou “ela deu o golpe do baú”, são altamente expressivas dessa sensibilidade restritiva em relação às mulheres.

Uma segunda característica da carreira moderna é o alto grau de sofisticação educacional que ela exige. No mundo inteiro o que se tem observado, lembra novamente Wolf, é que mulheres mais instruídas são as que têm maiores chances de assumir postos prestigiados no mercado de trabalho, isso se não tiver filhos ou tiver apenas um. Por conseguinte, afirma a autora, o movimento feminista possui uma dimensão falsa na medida em que faz dos interesses de uma pequena elite de mulheres instruídas uma regra para todas as mulheres: liberdade e autonomia para

escolherem suas carreiras. Ocorre que grande parte das mulheres, e o Brasil é exemplar nesse sentido, não tem acesso à alta educação, de sorte que sua única opção é o casamento e, principalmente, a criação dos filhos, intercalado com algum tipo de trabalho para a manutenção financeira da família. Mulheres menos instruídas são hoje as que mais se dedicam à maternidade (segundo a pesquisa do IBGE já citada, o aumento da escolaridade feminina reduz a fertilidade). São mulheres que não têm uma carreira, mas sim um emprego, pois sobrepõem diferentes papéis sociais e têm uma orientação muito mais “coletiva” do que individualista, característica que, como vimos, é fundamental à noção moderna de carreira.

Acreditamos que, para entendermos a situação das mulheres hoje no mercado de trabalho, é muito mais vantajoso considerar fatos como a invenção da pílula e a liberação do comportamento sexual feminino (e masculino) do que o suposto preconceito do mercado. Pois na medida em que a mulher consegue desvencilhar-se da compulsoriedade biológica da maternidade, consegue estar livre, disponível e dócil diante das exigências negociáveis da carreira moderna. Cremos, portanto, que o discurso da igualdade de oportunidades no mercado é predominantemente machista, este sim preconceituoso, pois implica a fantasia de que existem condições idênticas entre homens e mulheres a um nível muito básico, o que claramente não é verdade. Como

conseqüência, tal discurso acaba gerando desigualdades na prática.

O preço pago pela mulher que tenha optado por uma carreira certamente é mais alto do que o pago por um homem. No entanto, dada a atual condição social, não podemos desconsiderar que a escolha está com a mulher. Então, podemos esperar que, quanto mais elas optarem por uma carreira, portanto, quanto mais colocarem suas prioridades como indivíduos em detrimento de sua condição biológica de reprodução, da família e da tradição, mais as futuras estatísticas irão mostrar a oscilação do pêndulo a favor delas. O “preconceito”, repetimos mais uma vez para encerrar, é muito mais um custo de oportunidade, ou seja, uma questão de as mulheres decidirem pelas perdas que terão enquanto mães ao entrarem no mercado de trabalho com uma carreira, do que a imposição do mundo corporativo machista que não as reconhecem como competentes. No fundo, a questão atinge a todos: é a sociedade centrada no mercado quem dita as regras.

---

**Maurício C. Serafim**

Doutorando em Administração de Empresas na FGV-EAESP  
E-mail: serafim@gvmail.br

**Pedro F. Bendassolli**

Prof. do Departamento de Fundamentos Sociais e Jurídicos da Administração da FGV-EAESP  
E-mail: pbendassolli@fgvsp.br