

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

NATÁLIA ALMEIDA DE LA RUE

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA PROFISSÃO  
DE SECRETÁRIA EXECUTIVA**

Porto Alegre  
2019

**NATÁLIA ALMEIDA DE LA RUE**

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA PROFISSÃO  
DE SECRETÁRIA EXECUTIVA**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria Tereza Flores Pereira

**PORTO ALEGRE  
2019**

**NATÁLIA ALMEIDA DE LA RUE**

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA PROFISSÃO  
DE SECRETÁRIA EXECUTIVA**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Maria Tereza Flores Pereira

Conceito Final \_\_\_\_\_

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Orientadora – Prof<sup>ª</sup>. Dra. Maria Tereza Flores Pereira – UFRGS

---

Examinadora – Prof<sup>ª</sup> Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer – UFRGS

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha família, meus pais e minhas irmãs, que sempre me apoiaram e se fizeram presentes em todos os momentos.

Agradeço à professora e orientadora Maria Tereza Flores Pereira, que embarcou neste trabalho quando ele ainda era apenas uma simples ideia, e que sem sua confiança, dedicação e ensinamentos esta pesquisa não teria sido possível.

Agradeço à instituição de ensino (UFRGS) e aos professores da Escola de Administração que despertaram em mim o olhar crítico sobre a sociedade e suas organizações.

## **LISTA DE SIGLAS**

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

## RESUMO

A participação feminina no mercado de trabalho é um tema que tem sido discutido cada vez mais pela sociedade ocidental. Entre as profissões ocupadas por mulheres, uma delas se destaca, a de secretária executiva. Esta pesquisa tem como objetivo investigar se (e como) a vivência na profissão de secretária executiva reproduz questões relativas à divisão sexual do trabalho. Para atingir este, estudou-se a teoria de divisão sexual do trabalho a qual estabelece que existem trabalhos de homens e de mulheres, e que o primeiro possui mais valor que o segundo. Relacionou-se essa teoria com a feminização do mercado de trabalho e o cuidado no trabalho feminino. Além disso, realizou-se uma pesquisa de caráter qualitativo, onde foram entrevistadas mulheres secretárias executivas que atuam no setor privado. Na busca por compreender como se processa a relação da ocupação com a divisão sexual do trabalho, verificou-se que a) é uma profissão exercida majoritariamente por mulheres; b) possui forte vínculo com o cuidar/tomar conta; e c) a mulher se coloca e é colocada como inferior na relação com seu executivo.

**Palavras-chave:** Divisão sexual do trabalho. Secretária executiva. Cuidado.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>11</b>
2.1	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO .....	11
2.2	MERCADO DE TRABALHO FEMININO .....	15
2.3	FEMINIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO .....	18
2.4	CUIDADO NO TRABALHO FEMININO .....	20
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>22</b>
3.1	DELIMITAÇÃO DA PESQUISA .....	22
3.2	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS .....	23
3.3	ORGANIZAÇÃO DOS DADOS.....	25
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
4.1	“É UM CARGO QUE EU ACHO QUE CABE MAIS PRA UMA MULHER” .	27
4.2	“TU PODER CUIDAR, TU PODER ASSISTIR AS PESSOAS”: QUEM CUIDA E QUEM É CUIDADO .....	30
4.3	“ATRÁS DE TODO GRANDE EXECUTIVO TEM UMA MEGA ASSISTENTE EXECUTIVA” .....	32
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>36</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>39</b>
	<b>APÊNDICE – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA.....</b>	<b>43</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Trabalho é um assunto que permeia a existência das pessoas que vivem em sociedades capitalistas ocidentais, é o que dita quem se é, qual é o lugar que cada um ocupa e seu valor. Tendo este peso, é relevante lançar o olhar para a organização e a estrutura do trabalho da mulher, visto que tema trabalho feminino não deve ser analisado isoladamente, mas sim com base na construção social vigente nas sociedades ocidentais sobre os papéis de homem e os de mulher.

Se poderia compreender, inicialmente, que por serem anatomicamente diferentes homens e mulheres estão destinados a exercer e ocupar posições distintas na sociedade. No entanto, com um olhar mais atento é possível observar que essa visão está embasada em uma lógica de naturalização de quais trabalhos são tidos como mais adequados para homens e para mulheres. Nesse sentido, cabe apresentar o conceito de divisão sexual do trabalho, para o qual as condições em que homens e mulheres vivem não são determinadas por uma condição biológica, mas sim produto de construções sociais (HIRATA *et al.*, 2009).

A divisão sexual do trabalho foi construída com base em dois pressupostos: que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e que o trabalho de um homem tem mais valor que o de uma mulher (HIRATA *et al.*, 2009). Tais concepções foram construídas e legitimadas no decorrer da história da sociedade moderna ocidental patriarcal e com tais se concretiza a visão: “[...] que relega o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados, os quais remetem ao destino natural da espécie”( HIRATA *et al.*, 2009, p. 68). Observa-se que existe uma lógica dominante, a qual busca relegar a mulher a um espaço secundário no universo do trabalho, assim como destinar a esse grupo determinadas ocupações consideradas “de mulher”.

Essa designação da mulher a um espaço de menor importância na sociedade não é algo recente, e sim se fortaleceu juntamente com o desenvolvimento do capitalismo. Ao utilizar a “inferioridade natural” da mulher perante o homem como disfarce para ocultar a diferença de poder e o exercício de trabalhos não remunerados por mulheres, permitiu ao capitalismo acumular o trabalho feminino. A divisão sexual do trabalho também serve aos interesses desse sistema ao desviar o antagonismo de classes, para um antagonismo entre homens e mulheres, desviando assim a atenção deste problema (FEDERICI, 2017).

É importante que se faça esse comentário, para melhor compreender como se processa a participação da mulher no mercado de trabalho, e que esta será sempre acompanhada de desigualdades quando comparada a dos homens. Desse modo, o percentual de mulheres



economicamente ativas é inferior, por ter raízes histórico-culturais que dificultaram este processo.

A participação da mulher no mercado de trabalho, embora tenha aumentado gradualmente, ainda pode ser considerada baixa, quando em comparação ao percentual de homens economicamente ativos (PINHEIRO *et al.*, 2016). É válido destacar que tal aumento ocorre junto a uma precarização e vulnerabilidades crescentes (HIRATA, 2001). Assim, destaca-se que uma maior participação feminina não necessariamente vem acompanhada de melhores condições de trabalho.

O aumento de participação da mulher no mercado de trabalho esbarra também na quantidade de horas dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos. Conforme dados de 2016, publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres dedicaram cerca de 73% a mais que os homens à(s) essa(s) atividade(s), 18,1 horas contra 10,5 (IBGE, 2018). Destaca-se ainda que esse é um indicador que pouco varia em termos de cor e raça e localização geográfica. Indo ao encontro do apontado pelo IBGE, Hirata (2002) menciona que a divisão sexual do trabalho doméstico não sofreu modificações consideráveis, ainda que a mulher tenha passado a assumir responsabilidades no âmbito público e profissional.

Ademais de destinarem diversas horas de seus dias ao trabalho doméstico/cuidado, ao se inserirem no ambiente corporativo, entre as profissões mais ocupadas por mulheres, estão faxineira, professora de nível médio no ensino fundamental, técnica de enfermagem, recepcionista e professora de nível superior do ensino fundamental (CONHEÇA, 2018). Todas estas ocupações ligadas ao cuidado de pessoas e/ou afazeres domésticos.

Nesse aspecto, é relevante comentar que o cuidar de pessoas é um elemento socialmente construído como pertencente ao feminino: as mulheres cuidam, seja em casa, em hospitais, nas escolas e, por que não pensar, nas organizações. A existência social feminina concretiza-se juntamente ao ato de cuidar, ainda que essa seja uma atividade desvalorizada e comumente relegada à esfera doméstica, considerada muitas vezes como um “não trabalho”. Desse modo, a esfera pública, na qual os trabalhos capazes de gerar valor são realizados, consagra-se como um espaço masculino (YANNOULAS, 2013). É na esfera privada ou reprodutiva, como identificado por Hirata e Kergoat (2007), que mulheres exercem seu trabalho relacionado ao cuidado.

Para Yannoulas (2013) a atividade de cuidar é necessariamente regida pelo gênero, manifestando-se tanto no ambiente familiar quanto na inserção no mercado de trabalho, assim, indo ao encontro do fato de que as ocupações de mulheres são geralmente às que envolvem o

cuidado. Observa-se, então, que o trabalho relacionado ao cuidado é percebido como uma atividade de valor inferior, tratado como algo natural à existência feminina. Assim quando é transposto para à esfera produtiva, retém sua característica de feminizado: “Mas seja no cuidado familiar, profissional ou semiprofissional, o cuidado é feminizado” (YANNOULAS, 2013, p. 264). O termo feminizado (ou feminização) relaciona-se ao trabalho, extremamente vulnerável, o qual é explorado como uma força de trabalho reserva, em que as pessoas são percebidas menos como trabalhadoras e mais como servas (HARAWAY, 2010 *apud* TEIXEIRA, 2009).

No sistema capitalista, portanto, a esfera pública do trabalho é um espaço de exploração e dominação masculina, apoiado na feminização de algumas profissões e na desvalorização do trabalho exercido pelas mulheres (TEIXEIRA, 2009). Destaca-se ainda que tais espaço são ocupados, muitas vezes, mediante permissão dos homens.

Com base nesses conceitos de divisão sexual do trabalho, mulher como cuidadora, e a feminização de determinadas atividades profissionais, uma profissão em específico demonstra ter destaque nesse contexto, a carreira de secretária executiva. Esta ocupação caracteriza-se por apoiar e auxiliar executivos de organizações em suas atividades, sejam elas relativas à vida profissional ou pessoal, como gestão agenda, planejamento de viagens, atendimento telefônico, organização de eventos, preparação de apresentações, organização de reunião, emissão de relatórios. Envolve estar sempre um passo à frente do executivo, buscando antecipar suas demandas, sendo uma profissão exercida majoritariamente por mulheres, Destaca-se que este trabalho não irá se basear em uma descrição de cargo, do que esta define o que é ser secretária executiva, mas sim em vivências de profissionais da área.

Nesse sentido, o presente estudo tem o seguinte problema de pesquisa: investigar se (e como) a vivência na profissão secretária executiva reproduz questões relativas à divisão sexual do trabalho? Para responder a esse problema de pesquisa, foram traçados os seguintes objetivos. Como objetivo final busca-se: compreender se (e como) a profissão de secretária executiva reproduz questões relativas à divisão sexual do trabalho. Para atingir tal objetivo final, alguns objetivos intermediários precisaram ser buscados, sendo esses: a) identificar se (e por que) se trata de uma profissão constituída como feminina; b) identificar se (e como) o exercício da profissão se relaciona com o cuidar; c) compreender se (e como) a ocupação de secretária executiva se insere sob a ótica da dominação masculina no contexto capitalista.

Por fim, justifica-se a realização desta pesquisa para que discuta mais o porquê da ocupação da profissão de secretária executiva ser exercida majoritariamente por mulheres, assim como valorizar o trabalho exercido por essas profissionais, para que este seja exercido

em um âmbito livre de dominação e opressão masculina. Cabe destacar que não foram encontrados outros trabalhos que abordassem a profissão de secretária executiva sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho.

O presente TCC está estruturado em cinco capítulos além desta Introdução. No capítulo 2 é apresentado o referencial teórico, sendo este dividido em quatro partes, a) divisão sexual do trabalho, b) mercado de trabalho feminino, c) feminização do mercado de trabalho e d) cuidado no trabalho feminino. Em seguida. No capítulo 3 é exposta a metodologia utilizada e como se desenvolveu a parte prática deste trabalho. Já no capítulo 4 é apresentada a análise do material empírico coletado, relacionando este com a teoria estudada, este está estruturado em três seções, sendo elas: a) profissão ocupada por mulheres; b) sua relação com o cuidado; e c) secretária oculta atrás do executivo. Por fim, tem-se as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são apresentados alguns conceitos e considerações sobre os temas abordados neste estudo: divisão sexual do trabalho, o mercado de trabalho feminino, a feminização do mercado de trabalho, exemplos da feminização nas áreas da saúde e educação, a relação do cuidado com o trabalho feminino, e por fim, a relação da profissão de secretária com o feminino.

### 2.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O conceito de divisão sexual do trabalho surge em decorrência da observação e posterior compreensão da existência de uma sociedade repartida em duas esferas, a pública e a privada. Sendo a primeira pertencente ao universo dos homens, considerados os provedores das famílias, já o campo privado é destinado às mulheres e ao trabalho doméstico (DE SOUSA; GUEDES, 2016). Foi inicialmente assim compreendida por etnólogos que buscavam uma designação para a divisão complementar das tarefas executadas por homens e mulheres nas sociedades por eles estudadas (HIRATA *et al.*, 2009). Desse modo, verifica-se que no cerne do que se entende por divisão sexual do trabalho, está a separação entre homens e mulheres, os primeiros ocupando o espaço público e as segundas, o espaço privado, conforme definem Hirata e Kergoat (2007, p. 599):

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como característica a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva [...].

Considera-se importante destacar que as condições nas quais vivem homens e mulheres na sociedade, não são fruto de um destino biológico, como se poderia argumentar, mas sim produto de construções sociais (HIRATA *et al.*, 2009). Corrobora com essa visão o exposto por Marcondes *et al.* (2003, p.93): “Com a desnaturalização do trabalho, ele deixou de espelhar a ‘ordenação natural’ das capacidades masculinas e femininas e passou a ser visto como resultado das relações sociais, ou seja, um ‘constructo social’”.

Destaca-se que essa repartição foi, pouco a pouco, sendo socialmente construída e perdura já por muito tempo a noção de que homens são provedores e mulheres, cuidadoras, logo esta é uma relação que foi naturalizada pela sociedade. Desse modo, segundo essa perspectiva, os homens, ao existirem na esfera pública estavam apenas ocupando seu destino natural de provedores (DE SOUSA; GUEDES, 2016).

É importante que se apresente aqui os conceitos do ser mulher, do feminino, como elementos culturalmente tidos como naturalizados e invisíveis. Para Louro (1997), as mulheres foram historicamente segregadas social e politicamente, tendo como consequência sua ampla invisibilidade como sujeito. A invisibilidade possui relação direta com a segregação da mulher, isto é, sua existência relegada à esfera privada e doméstica. Ainda que as mulheres tenham conseguido romper com essas barreiras, as atividades que exercem fora do espaço privado são revestidas de determinadas características:

Suas atividades, no entanto, eram quase sempre (como são ainda hoje, em boa parte) rigidamente controladas e dirigidas por homens e geralmente representadas como secundárias, "de apoio", de assessoria ou auxílio, muitas vezes ligadas à assistência, ao cuidado ou à educação (LOURO, 1997, p. 17).

A divisão da sociedade em homem e mulher, ou seja, a divisão sexuada, é fruto de uma construção social (BOURDIEU, 2012). É uma forma de percepção do mundo incorporada, que constrói a diferença entre o sexo masculino e feminino: “[...] conformando-a aos princípios de uma visão mítica do mundo, enraizada na relação arbitrária de dominação dos homens sobre as mulheres, ela mesma inscrita, com a divisão do trabalho, na realidade da ordem social.” (BOURDIEU, 2012, p. 20). Assim, diferença anatômica entre os órgãos reprodutores do homem e da mulher é entendida como justificativa natural da diferença entre esses dois sujeitos

Percebe-se então, que a divisão sexual é produto de uma construção intencionalmente moldada a partir de uma série de escolhas orientadas, que visam acentuar certas diferenças entre homens e mulheres e esconder as semelhanças. A partir de tais escolhas o masculino passa a ser tomado como medida de todas as coisas, sendo enxergado como superior e a mulher como inferior (BOURDIEU, 2012). Cabe destacar que essa série de escolhas orientadas citadas por Bourdieu compõem o que se estabelece como norma, e esta:

[...] não emana de um único lugar, não é enunciada por um soberano, mas, em vez disso, está em toda parte. Expressa-se por meio de recomendações repetidas e

observadas cotidianamente, que servem de referência a todos. Daí por que a norma se faz penetrante, daí por que ela é capaz de se naturalizar (LOURO, 2008, p. 22).

Assim, são concepções, conceitos ditos e ouvidos repetidamente que tornam como natural determinada ideia, no caso a visão que separa e mais importante, hierarquiza homens e mulheres. A diferença, ela é ensinada, é produzida por meio de processos culturais e discursivos, logo, não é natural e sim naturalizada (LOURO, 2008).

Associada à questão da naturalização da diferença entre masculino e feminino, homem e mulher, está a invisibilidade da existência feminina. Quando se entende que o homem, e aqui cabe fazer um recorte de classe, raça e orientação sexual, de classe média, branco, heterossexual, é tido como ocupante da posição de referência na sociedade, todos que não se enquadrarem nesse grupo serão tidos como diferentes: “A posição normal é, de algum modo, onipresente, sempre presumida, e isso a torna, paradoxalmente, invisível. Não é preciso mencioná-la. Marcadas serão as identidades que dela diferirem.” (LOURO, 2008, p. 22).

Louro (1997) vai ao encontro do afirmado por Bourdieu ao mencionar que o argumento de que homens e mulheres possuem diferenças biológicas, e a relação estabelecida entre esses dois grupos se origina dessa distinção, onde cada um deve desempenhar um papel determinado secularmente, é um argumento revestido de caráter incontestável: “Seja no âmbito do senso comum, seja revestido por uma linguagem ‘científica’, a distinção biológica, ou melhor, a distinção sexual, serve para compreender — e justificar — a desigualdade social.” (LOURO, 1997, p. 20). Nesse sentido, o homem como superior e a mulher como inferior, servindo aos interesses do primeiro é uma concepção socialmente construída para nunca ser questionada e contestada.

Essa hierarquização está no interesse direto do capitalismo, que busca ter sucesso por meio do controle dos corpos: “Os valores capitalistas exercem o poder para segregar e simultaneamente hierarquizar a sociedade, garantindo relações de dominação e provocando efeitos de hegemonia.” (SOUZA; CARRIERI, 2012, p. 49).

Ainda que essa divisão se faça presente desde muito tempo, foi apenas no início da década de 1970, na França, sob a tutela do movimento feminista, que uma onda de trabalhos sobre o assunto iria gerar as bases teóricas sobre divisão sexual do trabalho utilizadas atualmente. O observado pelas pesquisadoras em questão foi a evidência de que um enorme volume de trabalho era executado de forma gratuita pelas mulheres, trabalho este não percebido e não valorizado, considerado assim, invisível, e realizado não para si, mas sim para os outros e em nome do dever maternal, do amor e da natureza (HIRATA *et al.*, 2009).

A invisibilidade que recobre o trabalho feminino, especificamente o doméstico, é fortalecida e também escondida pelo vínculo do casamento, no qual a esposa/mãe possui a responsabilidade de cuidar do lar e dos filhos, atividades estas consideradas de baixo valor social. Aos homens cabe a responsabilidade de serem chefes e provedores de sua família, tarefa tida como prestigiosa e investida de poder pela sociedade. Os estudos sobre a divisão sexual do trabalho buscaram remover da invisibilidade as tarefas oriundas da reprodução social executadas pelas mulheres (DE SOUSA; GUEDES, 2016).

Ressalta-se que a responsabilidade, pelos cuidados com a família e o lar, atribuída às mulheres, parte de um discurso socialmente construído de que existe uma naturalidade feminina para a execução desse tipo de atividade, uma atribuição social do cuidado ao feminino (DE SOUSA; GUEDES, 2016).

A designação de espaços específicos de atuação para homens e mulheres, produtivo e reprodutivo, respectivamente, alimenta a relação assimétrica entre os sexos masculino e feminino. Relação esta que cria e reproduz simultaneamente as desigualdades de papéis e funções na sociedade exercidas por esses grupos. Nesse sentido, estas se apresentam na sociedade como desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo, frente à supremacia do outro (DE SOUSA; GUEDES, 2016). É antes de tudo, uma relação hierárquica entre os sexos: uma relação de poder e dominação (HIRATA *et al.*, 2009). Marcondes *et al.* (2003, p. 93) enfatizam como a separação de espaços contribuí para fortalecer a divisão sexual do trabalho e conferir maior valor para um do que para o outro.

Deste modo, pode-se pensar que esta separação entre trabalho produtivo e reprodutivo é um dos principais elementos organizadores da atribuição de hierarquia e valor que legitima o que seria um “verdadeiro trabalho”, conferindo poder a quem o realiza e perpetuando as condições para a divisão e desigualdade do trabalho entre os sexos. É válido mencionar, entretanto, que a divisão sexual do trabalho é historicamente adaptada a cada sociedade, dado que uma mesma tarefa pode ser percebida como especificamente feminina em uma sociedade ou ramo industrial, podendo ser considerada tipicamente masculina em outra (HIRATA *et al.*, 2009).

Hirata e Kergoat (2007) vão além da definição inicial de campo reprodutivo e produtivo definida para a divisão sexual do trabalho e propõem que existem dois princípios organizadores: o princípio da separação e o hierárquico. O primeiro estabelece que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, por sua vez, o segundo identifica que o trabalho de um homem vale mais que o de uma mulher. Para as autoras, tais princípios são aplicáveis à todas as

sociedades conhecidas, sendo também legitimados pela visão naturalizada que se tem de homens e mulheres.

O princípio hierárquico pode ser relacionado aos estereótipos que associam o sexo biológico a determinadas características. Por exemplo, os homens, ligados a ideia da masculinidade, é associada ao trabalho pesado, penoso, sujo, insalubre, muitas vezes até perigoso, é um trabalho que requer coragem e determinação para ser executado. Ao passo que as mulheres, ligadas ao atributo da feminilidade, é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que demanda paciência e minúcia (HIRATA, 1995). Ressalta-se que a legitimação da divisão sexual do trabalho: “[...] passa pela construção de identidades sociais masculinas e femininas em consonância com o que se espera de cada um dos sexos no contexto em que se inserem” (SILVA; GITAHY, 2006, p. 26).

Pode-se traçar um paralelo da masculinidade com a ideia do *homo economicus*, este sendo aquele que age com racionalidade, isto é, o provedor destinado a ocupar a esfera pública. Dessa forma, ficam reservadas aos homens as tarefas que geram mais retornos econômicos e conseqüentemente de poder, e às mulheres destinam-se as tarefas que possuem ligação com seu lado amoroso, cuidadoso e altruísta, percebido como feminino (DE SOUSA; GUEDES, 2016).

A imagem projetada no imaginário social sobre o trabalho feminino é a da dona-de-casa, assim, sua qualificação, se é que se pode falar nesses termos, é associada a características tidas como naturais, como paciência, destreza, detalhismo e movimentos finos. Ressalta-se que tais habilidades são exercidas na esfera privada, não sendo valorizadas nem imbuídas de prestígio e valor, quando adentram o espaço público, reduto dos homens (KERGOAT, 1984 *apud* MARCONDES, 2003).

As construções sociais das quais se originam tais concepções partem do pressuposto de que a identidade é definida a partir do outro, isto é, a identidade feminina fica explícita na sua diferenciação com a masculina. Nessa diferenciação encontra espaço a atribuição de distintas responsabilidades para homens e mulheres, ou seja, o homem provedor e a mulher cuidadora e reprodutora (SILVA; GITAHY, 2006).

## **2.2 MERCADO DE TRABALHO FEMININO**

A entrada da mulher no mercado de trabalho, ocorrida no final do século XIX e início do XX, é pautada pelas características e particularidades da divisão sexual do trabalho. Ela passa, pouco a pouco, a existir na esfera pública e produtiva, mantem-se, no entanto, no modelo



de trabalho feminino, no qual deve desenvolver tarefas adequadas à sua fragilidade, docilidade e ingenuidade, devendo sempre que possível ser protegida (MARCONDES *et al.*, 2003). A ênfase dada a tais atributos está alinhada a uma estratégia que busca frear o aumento da participação feminina, isto é, essa participação é tratada como excepcional, visto que seu espaço de direito é o privado, o lar e a família, onde se faz presente o enclausuramento e a opressão (KERGOAT, 1987 *apud* MARCONDES, 2003).

É importante que se faça um breve recorte de classe, ao passo que, a mulher ao adentrar o campo produtivo, ainda que pertença à classe trabalhadora, como ocorre com os homens, carrega consigo todo o peso da sua feminilidade atribuída, assim não ocupa esse espaço de igual para igual: “O sexo dos trabalhadores é uma importante diferença no mundo do trabalho que, geralmente, encontra-se ocultada pela ‘uniformidade de classe’” (MARCONDES, 2003, p. 93). É essa diferença que visibiliza o privilégio presente nas relações de gênero e classe, ainda que ambos sofram exploração, por pertencerem à classe trabalhadora, somente a mulher sofre a opressão de ser relegada à esfera reprodutiva.

Feita essa consideração, deve-se observar que na participação dos homens no mercado, pouca influência terão os fatores domésticos e familiares, visto que são preocupações naturalizadas como femininas. Assim, a atuação da mulher nesse espaço vem sempre condicionada às suas responsabilidades para com sua família e lar, limitando, dessa forma, sua disponibilidade para o trabalho.

Responsabilidades estas que são transferidas para a relação de trabalho, seus atributos construídos socialmente são tratados como sua qualificação, suas habilidades naturais ou espontâneas, tais como paciência, destreza, detalhismo e movimentos finos. Entretanto, como são tidos como naturais, não possuem prestígio e status que valorizem sua execução/existência no mundo do trabalho assalariado. Ainda que tais habilidades tenham sido aprendidas e desenvolvidas nas atividades domésticas, enfrentam uma barreira na equiparação com habilidades adquiridas em cursos e treinamentos formais (MARCONDES *et al.*, 2003).

Dessa forma, a invisibilidade presente no trabalho doméstico passa a se fazer presente no universo do trabalho, já que seus atributos fazem parte da “natureza feminina”, e são tidos como inatos: “São considerados como “talentos de mulher”, embora sejam reconhecidos pelos gerentes como vantagens para o processo produtivo, não se traduzem como carreira ou salário” (SOARES, 1998 *apud* MARCONDES *et al.*, 2003).

Nesse cenário, é promovida uma segregação ocupacional, ou seja, mulheres acabam restritas a ocupar postos de trabalho mal remunerados, com organização rígida e precárias

condições de execução. Essa rigidez, limita a participação da força de trabalho feminina a complementar seus estudos ou a liberação do posto para participação em cursos e qualificações profissionais. Alimenta-se assim um círculo vicioso que reproduz a segregação:

[...] postos de trabalho tidos como desqualificados possuem rígida organização temporal que dificulta o acesso a qualificações formais para o mundo do trabalho, ao mesmo tempo que, por tais postos serem considerados de baixa ou nenhuma qualificação, não haveria porque empreender gastos com as trabalhadoras (MARCONDES *et al.*, 2003, p. 94).

É importante que se faça menção ao contexto de globalização existente atualmente, o qual possui influência direta na organização do trabalho, enquanto a forma como este se estrutura sofreu mudanças, essas ficaram, de certa forma, restritas aos postos ocupados por homens. Ao comparar setores feminizados, observa-se que estes permanecem em grande parte sendo controlados por modelos tayloristas de organização do trabalho, obedecendo a ritmos e cadências impostos por linhas de montagem. Já nos setores masculinizados, se percebe alterações, as atividades masculinas passam a exigir mais responsabilidade, trabalho em grupo e competência técnica (SILVA; GITAHY, 2006).

A partir do aqui exposto, é possível identificar que ao mesmo tempo que se verificou um aumento da participação feminina no mercado de trabalho, este grupo não se desvinculou de suas responsabilidades para com a família e o lar, sendo muitas vezes estas últimas colocadas em primeiro lugar frente a uma ocupação remunerada. A fim de apontar dados que ilustrem o mencionado, a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua (Pnad) de 2018, revelou que do total de pessoas que compõem a população ocupada (engloba pessoas que estavam empregadas até a semana anterior da pesquisa ser aplicada) entre 25 e 49 anos, 56.4 milhões, o percentual de homens era de 54,7% e o de mulheres 45,3%. Constata-se que há um predomínio da participação masculina no contingente de ocupados (IBGE, 2019).

A Pnad 2018 também identificou que há uma maior participação de mulheres em determinados setores, como ocupações elementares, apoio administrativo, serviços e comércio. Já os homens são maioria nos setores de forças armadas, policiais e bombeiros militares, instalações de máquinas (IBGE, 2019). Nessa divisão, é possível perceber características atribuídas socialmente a cada sexo, como a mulher dócil e o homem forte.

### 2.3 FEMINIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

As habilidades tidas como naturais para mulheres são, muitas vezes, transpostas para as profissões ocupadas por estas, passando a serem reconhecidas como trabalhos femininos, ocorrendo assim o que se denomina de feminização do mercado de trabalho. A feminização acontece quando se tem um aumento da população feminina em profissões que historicamente eram desempenhadas por homens, visto que a profissionalização feminina ocorreu relacionada aos papéis tradicionalmente desempenhados por mulheres, como o cuidar, servir, tidos como dom ou vocação (MATOS; TOASSI; OLIVEIRA, 2013).

Esse processo tem sido replicado em diversas partes do mundo, não ocorrendo de forma isolada, sendo percebido como complexo e em construção. É importante que se ressalte o considerável aumento da participação feminina no mercado de trabalho é resultado de lutas em favor de políticas públicas de emprego, assim como acesso à educação, ao voto, a métodos contraceptivos e contra a visão tradicional que estimulava mulheres a permanecerem no lar (YANNOULAS, 2013).

Tal fenômeno é considerado como resultado de dois movimentos: ampliação do leque profissional das mulheres nos últimos 40 anos, assim como consequência das significativas transformações nos padrões de comportamento e valores referentes ao papel social da mulher, estas movidas pela força dos movimentos feministas (LAVINAS, 2005 *apud* YANNOULAS, 2013). Ademais dos fatores apresentados, corrobora para a feminização as alterações, cada vez mais usuais, de arranjos familiares, onde em muitos casos é a mulher a única provedora no sustento da família (YANNOULAS, 2013).

É relevante que se faça, mais uma vez, um recorte de classe, dado que a feminização acontece em dois grupos distintos, para um grupo estão disponíveis postos de trabalho que exigem menor nível de qualificação, possuem menor prestígio e, conseqüentemente, menor remuneração. Englobam atividades como serviços administrativos, turismo, higiene, beleza e auxílio à saúde. Já para o segundo grupo são oferecidas ocupações de nível superior, e em oposição ao primeiro segmento, possuem maior prestígio, e também remuneração, nas áreas de ensino, leis e artes (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003 *apud* YANNOULAS, 2013).

O fenômeno da feminização possui intensidade considerável em determinadas áreas, como saúde e educação. No campo da saúde, especificamente na área de enfermagem, verificou-se uma maior participação de mulheres, muito dessa mudança deve-se à uma

substituição gradual e intencional de homens por mulheres, estas adequadas a um novo perfil exigido, este diretamente ligado às qualidades ligadas ao sexo (MARQUES; LEAL, 2005).

É relevante que se faça uma breve apresentação da origem da profissão, esta nasce como um serviço organizado por ordens religiosas, existe em concomitância com o cuidado doméstico para com crianças, doentes e idosos, associado à figura da mulher-mãe que é curandeira e detentora de um saber informal sobre cuidados e práticas da saúde, transmitido de mulher para mulher. Esse saber vai de encontro ao controle social sofrido pela mulher, passando a ser controlado pelas ordens sacras, sendo exercido de forma caritativa, não permitindo assim, que a mulher acesse seu lugar na esfera pública, onde o trabalho é remunerado. Destaca-se que é a noção de cuidado, percebida como atributo feminino e qualidade natural das mulheres, que fornece coerência ao exercício da profissão, tida como uma profissão para mulheres, visto que são “naturalmente preparadas” para tal. É possível identificar a fragilidade presente no discurso que relaciona cuidado, fragilidade e subserviência com o feminino, como se a mulher estivesse naturalmente inclinada a exercer a profissão de enfermagem por possuir tais habilidades (MARQUES; LEAL, 2005).

É necessário apontar a forte distinção presente entre as práticas médicas, ligadas ao tratamento, e as da enfermagem, voltadas ao cuidado, na primeira há poder e dominação, atividades estas, usualmente, ocupadas por homens.

Assim, se constituem os espaços que são caracteristicamente aqueles dos experts, do trabalho valorizado, científico, profissional, e os de suporte (mesmo que indispensáveis) massivos, rotineiros, taylorizados, exigentes em presença constante (24 horas), intensivos e também ditos de hotelaria. (MARQUES; LEAL, 2005, p. 112)

Os atos médicos são visíveis, sendo concretos, quantificáveis e justificam uma maior remuneração. Por sua vez, o trabalho de enfermagem recai na invisibilidade, onde as jornadas contínuas, as 24 horas de presença no hospital, expressam sua intensividade e indispensabilidade, no entanto, como é tido como um trabalho baseado em habilidades empíricas, não é valorizado como um saber e prática oriundos da técnica, onde o esforço é passível de reconhecimento (MARQUES; LEAL, 2005).

Na enfermagem a presença da maioria de mulheres não é por acaso, mas sim produto de uma construção complexa e dinâmica do “ser” da enfermagem, onde: “Os valores simbólicos e vocacionais são um exemplo de concepção de trabalho feminino baseada em um sistema de qualidades, ditas naturais, que persistem a influenciar o recrutamento majoritariamente feminino da área” (MARQUES; LEAL, 2005, p. 114).

Ademais do exemplo apresentando relacionando a feminização com a área da saúde, Arce, em suas pesquisas, faz um paralelo com a profissional da educação básica e a figura de mito, definido como:

[...] uma síntese simbólica de imagens, valores, sentimentos e aspirações coletivas, entendo que ele constitui um fenômeno sócio-histórico real, que desempenha um papel objetivo na atividade social, ainda quando o conteúdo do mito inverte, falsifique e deforme aspectos da realidade humana (ARCE, 2001, p. 169).

Para a autora, a construção histórica da imagem do profissional de educação está impregnada na ideia do mito da maternidade, da mulher como rainha do lar, educadora nata, associado ao ambiente doméstico. Considera-se, assim, que o início da educação de qualquer sujeito seria uma extensão natural da maternidade (ARCE, 2001).

## **2.4 CUIDADO NO TRABALHO FEMININO**

“O cuidado de pessoas é elemento estrutural do que se construiu socialmente como feminino” (YANNOULAS, 2013, p. 251). É a partir do exposto pela autora que se pode identificar o ato de cuidar como uma das características centrais atribuídas ao feminino. O cuidado está diretamente ligado à questão de gênero, é uma atividade que está profundamente naturalizada como feminina, como se o cuidar/tomar conta fosse algo inerente ao ser mulher (GUIMARÃES; HIRATA; SUGITA, 2011).

É relevante que se apresente o que se entende por cuidado, para tanto, será apresentado o conceito de Yannoulas (2013), que entende o cuidado como uma prática social, ancorada na divisão sexual do trabalho, que visa atender às necessidades humanas concretas, assim como emocionais e psicológicas, pressupondo a interação face a face entre quem cuida e quem é cuidado, em uma relação de interdependência.

Atividades como cuidar da casa, cuidar das crianças, cuidar do esposo e dos pais, são tarefas que tem sido exercidas por agentes subalternos e também femininos, os quais na cultura brasileira estão associados à submissão desse grupo (GUIMARÃES; HIRATA; SUGITA, 2011). Submissão esta realizada perante ao homem, seja no papel de marido, pai e até mesmo chefe.

O trabalho desenvolvido no campo privado, o qual garante as bases necessárias à sobrevivências das pessoas, como o preparo de alimentos, a limpeza da casa e o cuidado de

peçoas, é considerado um atributo feminino, que termina por assumir a forma de um ‘não trabalho’, isto é, um trabalho invisível e desvalorizado (YANNOULAS, 2013).

É vinculado ao lugar fixado para as mulheres a partir da percepção/visão masculina do mundo, onde atuam como esposas, companheiras, educadoras e cuidadoras, no entanto, o papel de cuidadora é percebido de forma deformada, onde essa atividade indica fraqueza feminina e não qualidade humana, sendo assim desvalorizado perante a sociedade. É interessante observar que quem mais tem poder é justamente quem não cuida, e sim o desmerece (YANNOULAS, 2013).

Conforme aqui exposto, as habilidades naturalizadas como femininas são, muitas vezes, transpostas da esfera privada/reprodutiva para o espaço público, assim não é possível se surpreender com o fato de que os postos ocupados por mulheres são, geralmente, aqueles que envolvem o cuidado.

Aqui é importante que se faça a distinção entre o cuidado exercido como trabalho doméstico, como atividade invisível, desprestigiada e não remunerada, com o cuidado profissional. Usa-se o tempo como critério de diferenciação, isto é, no cuidado familiar o tempo é de difícil mensuração, se aproxima do tempo tratado como natural, do ciclo da vida. Já o cuidado profissional é medido pelo tempo-relógio, o qual se pode quantificar para calcular preço e salário (YANNOULAS, 2013).

Ainda que o cuidado profissional seja quantificável e assim, remunerado, pesa o fato de essa habilidade ser culturalmente atribuída, junto da paciência, docilidade e delicadeza, o que resulta na concentração de oportunidades de trabalho em posições ligadas a tais características.

Compreende-se o cuidado como integrante de uma relação material de atendimentos de necessidades concretas, mas ele existe também como construção simbólica, na oposição historicamente construída de espaços domésticos e públicos, feminino e masculino, pois: “O ideal da feminilidade se realizada na medida que as mulheres cuidam” (YANNOULAS, p. 274, 2013). É importante que o cuidado não fique confinado e restrito a uma construção social, pois desse modo, deixa de ser valorizada como essencial para a sobrevivência humana.

Quando o ato de cuidar transpõe a barreira do privado e passa a ser exercido em troca de remuneração, quando essa atividade passa a ser percebida como um trabalho real, que existe na esfera pública, a associação do trabalho de cuidar como uma profissão feminina deixa de ser natural (GUIMARÃES; HIRATA; SUGITA, 2011). Comprovando, assim que não há nada de natural no tomar conta de outros, e sim há uma construção social que naturaliza essa atividade como natural.

### 3 METODOLOGIA

Desenvolver uma pesquisa de forma comprometida e responsável envolve uma série de procedimentos, entre eles a adoção de uma metodologia ou método que irá guiar o trabalho até o seu objetivo proposto. Gil (2008, p. 8) define método como: “[...] caminho para se chegar a determinado fim. E método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”. Complementando tal afirmação, Goldenberg (2002, p. 11) menciona que metodologia vai muito além do que um conjunto de regras sobre como desenvolver uma pesquisa: “Ela auxilia a refletir e proporciona um ‘novo’ olhar sobre o mundo: um olhar científico, curioso, indagador e criativo”.

É relevante que se mencione que cada metodologia carrega uma série de pressupostos sobre a realidade, assim como um instrumental formado por um conjunto de conceitos, pelo treinamento do olhar e por técnicas de observação da realidade (VÍCTORA; KNAUTH; HASSEN, 2000). Assim sendo, observa-se que cada pesquisador leva para sua pesquisa seu olhar, o qual parte do ponto de vista de onde ele está e dos pressupostos pelos quais enxerga a realidade.

A partir do exposto, o presente capítulo busca apresentar e definir qual a metodologia a ser adotada neste trabalho.

#### 3.1 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Delimitar ou delinear uma pesquisa se refere ao planejamento desta em seu aspecto mais amplo, envolvendo tanto sua diagramação quanto a previsão de análise e interpretação dos dados coletados. É a etapa na qual ocorrerá o contraste entre a teoria estudada e os fatos, é nesse momento será desenhado um plano geral que determinará quais são as operações necessárias para realizar esse comparativo (GIL, 2008).

Existem diversas formas de realizar uma pesquisa, entre elas tem-se a abordagem quantitativo e qualitativo. O primeiro é primordialmente utilizado para descrever uma variável quanto a sua tendência central ou dispersão ou dividi-la em categorias, descrever sua frequência em grandes populações (VÍCTORA; KNAUTH; HASSEN, 2000). Caracteriza-se também por ser conduzido a partir de um plano estabelecido previamente, com hipóteses especificadas e variáveis operacionalmente definidas, existe uma preocupação com a medição objetiva e quantificação dos resultados, visto que se busca a precisão (GODOY, 1995).

Em paralelo, o método qualitativo é tido como útil para aqueles que buscam compreender o contexto onde determinado fenômeno ocorre, sendo uma abordagem que propicia a explicação de determinados comportamentos (VÍCTORA; KNAUTH; HASSEN, 2000). Salienta-se que esse tipo de pesquisa não tem por objetivo enumerar e/ou medir os eventos estudados, tampouco faz uso de instrumental estatístico na análise dos dados, e sim, envolve a obtenção de dados descritivos sobre lugares, pessoas e processos, a partir do contato do pesquisador com seu objeto de estudo, visando compreender os fenômenos a partir da perspectiva dos sujeitos (GODOY, 1995).

Assim sendo, no presente estudo optou-se por adotar a abordagem qualitativa de pesquisa, para analisar e compreender o comportamento de determinado grupo, no caso mulheres que atuam como secretárias executivas.

### **3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS**

A fim de atingir os objetivos propostos, final e intermediários para este trabalho, por meio de uma pesquisa qualitativa, foi escolhida a técnica de entrevista, sendo esta por pautas, em profundidade e individual. Para Gil (2008, p. 109):

Pode-se definir entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é, portanto uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação.

É considerada uma técnica bastante adequada para obtenção de informações sobre como a fonte de informação, o sujeito, se sente, sabe, crê, espera, deseja, pretende fazer, faz, fez, e suas explicações ou razões sobre coisas precedentes (SELLTIZ *et al.*, 1967 *apud* GIL, 2008). Considerou-se essa técnica a mais adequada, visto que permite uma maior aproximação com o sujeito, possibilitando assim a obtenção de dados em maior profundidade, assim como captar informações que vão além da mera resposta em si, como linguagem corporal e tonalidade de voz.

Vale ressaltar que existem diversas formas de aplicação de uma entrevista, entre elas, deu-se preferência para entrevista por pautas, na qual há uma lista fixa de perguntas que seguem uma sequência pré-determinada pelo entrevistador. No entanto, há liberdade para o entrevistado



falar livremente sobre as pautas propostas. Esse tipo de entrevista é recomendado, principalmente, em situações nas quais os respondentes não se sentem à vontade para responder questionamentos feitos com maior rigidez, característica que foi considerada como alinhada ao assunto discutido no presente trabalho, visto que é um tema de natureza delicada e que exige uma certa reflexão por parte dos participantes (GIL, 2008).

Previamente à realização das entrevistas, estruturou-se um roteiro de entrevista, composto por dezesseis (16) perguntas divididas em quatro (4) blocos, sendo eles: 1) trajetória profissional, 2) rotina trabalho/atividades, 3) significado do trabalho e 4) divisão sexual do trabalho (APENDICE A). Essa estrutura foi escolhida por facilitar a organização e a compreensão das respostas obtidas em sua análise. As perguntas escolhidas tinham por objetivo compreender como se deu a escolha pela profissão, rotina de trabalho, relacionamento com colegas e superiores, o que o trabalho significa para a profissional e se esta enxerga algum viés de gênero na atividade. Definiu-se que seriam entrevistadas mulheres secretárias executivas, que atuam em organizações do setor privado, independente do porte desta.

A fim de realizar as entrevistas, a pesquisadora entrou em contato com duas profissionais da área que já conhecia para serem entrevistadas, e a partir da realização das entrevistas, outras secretárias foram indicadas para participarem da pesquisa e assim, ao todo, foram entrevistadas sete (7) secretárias. Destaca-se que foi feito contato com outras duas profissionais, que optaram por não realizar a entrevista. Todas as entrevistadas foram contatadas previamente via e-mail ou mensagem de texto.

Cinco entrevistas foram realizadas presencialmente, sendo que três no local de trabalho da entrevistada, uma em um local público e uma na residência da entrevistada. Duas das entrevistas foram realizadas por telefone, devido ao impedimento da distância geográfica entre a pesquisadora e as entrevistadas. Todas as entrevistas foram gravadas mediante autorização prévia das participantes. As entrevistas tiveram duração variada, a mais curta durou aproximadamente 14 minutos, já a mais longa 54 minutos.

Abaixo são apresentados perfis resumidos das entrevistadas, destaca-se que os nomes foram alterados para preservar a privacidade das participantes:

- a) Suzana: branca, faixa etária 30-40 anos, atua como secretária há aproximadamente 6 anos, trabalha em uma multinacional alemã, casada com filho;
- b) Joana: branca, faixa etária 20-30 anos, atuou como secretária há aproximadamente, 6 anos, no momento trabalha como representante comercial, casada com filho;

- c) Claudia: branca, faixa etária 40-50 anos, atua como secretária há aproximadamente 23 anos, trabalha em uma multinacional alemã, solteira sem filhos;
- d) Inês: branca, faixa etária 50-60 anos, atua como secretária há aproximadamente 11 anos, trabalha em uma organização religiosa, casada com filho;
- e) Bianca: branca, faixa-etária 20-30 anos, atua como secretária há aproximadamente 9 anos, trabalha em uma multinacional estadunidense, casada sem filhos;
- f) Marina: branca, faixa etária 40-50 anos, atua como secretária há aproximadamente 14 anos, trabalha em uma multinacional alemã, casada com filhos;
- g) Viviane: branca, faixa etária 30-40 anos, atua como secretária há aproximadamente 15 anos, trabalha em uma empresa familiar gaúcha, solteira com filho;

É relevante que seja mencionado, ainda, que a pesquisadora é uma mulher jovem, branca, cisgênero, heterossexual, de classe média, tais características podem ter impactado na relação estabelecida entre entrevistadora e entrevistada.

### 3.3 ORGANIZAÇÃO DOS DADOS

Feita a coleta dos dados, isto é, a realização das entrevistas, a próxima etapa consistiu em analisar e interpretar o material coletado. A primeira tem por objetivo organizar e resumir os dados, para que estes possibilitem o fornecimento de respostas para o problema proposto. Já a interpretação visa obter um sentido mais amplo para as repostas colhidas, ligando estas a outros conhecimentos já previamente adquiridos (GIL, 2008).

A fim de realizar a análise de maneira adequada, é necessário definir uma forma de categorização das respostas obtidas, isto é, agrupá-las em determinadas categorias. Para definir quais serão estas é antes, necessário, estabelecer um princípio de classificação, que permita agrupar em uma mesma categoria respostas de conteúdo semelhante. Para que se possa proceder com a categorização do material coletado, faz-se necessário transcrever o áudio captado.

As sete entrevistas realizadas foram transcritas pela pesquisadora, utilizou-se um *player* de áudio e um *software* de edição de texto para tal processo. No total foram transcritas 4 horas e 18 minutos de áudio, resultando em 51 páginas em editor de texto. Considerou-se relevante a realização da transcrição pela pesquisadora, a fim de que nesse processo as respostas das respondentes fossem sendo, pouco a pouco, absorvidas gerando, assim, uma primeira reflexão acerca do material coletado.

O material empírico foi lido outras vezes e a partir da leitura foram construídas as categorias de análise. A determinação destas seguiu o seguinte processo, inicialmente foram lidas todas as transcrições realizadas, para então, de forma oral, serem lembrados tópicos e frases das entrevistadas. Estes foram então anotados, e se desenhou um mapa mental, buscando agrupar os temas por afinidade no discurso. O detalhamento de tal análise será realizado no próximo capítulo.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

No presente capítulo é apresentada a análise do material empírico obtido, sendo este relacionado com os temas apresentados no referencial teórico: a) divisão sexual do trabalho; b) feminização do mercado de trabalho e c) cuidado no trabalho feminino.

### 4.1 “É UM CARGO QUE EU ACHO QUE CABE MAIS PRA UMA MULHER”

Após a leitura do material coletado, identificou-se que mais de uma das entrevistadas mencionou acreditar que a profissão de secretária executiva cabe mais a uma mulher, seja por possuir as características tidas como ideais para o exercício da atividade: “[...] a mulher tem essa coisa dentro dela de se concentrar em várias coisas ao mesmo tempo, então é muito da mulher, então eu acho que realmente por isso é uma profissão mais exercida pelas mulheres [...]” (Entrevistada Marina), e também a fala da entrevistada Bianca: “[...] Bianca tu nunca parou pra pensar que tu tem o porte, jeito, fala, pra ser secretária daqueles grandes executivos, daquelas grandes empresas, e ela me despertou isso então [...]”

Compreende-se que a fala das entrevistadas se origina de um discurso que naturaliza e encaixa o comportamento da mulher em determinadas características, como, por exemplo, destreza, atenção, paciência, minúcia, são percebidas como parte da natureza feminina (MARCONDES *et al.*, 2003). Para os autores, tais atributos são considerados como talentos da mulher, sendo valorizados por gerentes de organizações como vantagens para o processo produtivo, não sendo, no entanto, reconhecidos em termos de retorno financeiro (MARCONDES *et al.*, 2003).

Tais características além de serem percebidas como naturalizadas são invisíveis, isto é, são desvalorizadas pela sociedade ocidental. Entre elas tem-se a diplomacia, as qualificações emocionais e sociais. Cabe destacar que a diplomacia, por exemplo, em profissões masculinas, é reconhecida e valorizada, ao passo que em profissões tipicamente femininas, essa mesma característica não é considerada como qualificação, mas como uma mera questão de educação e paciência associadas ao que se convencionou chamar de natureza feminina. (SOARES, 1997). Retoma-se a ideia de que a diferença entre os sexos é ensinada e reproduzida, sendo revestida sob o manto da incontestabilidade (LOURO, 1997).

É válido destacar que para duas das entrevistadas, a chegada na profissão teve direta influência de homens, como se verifica nas falas a seguir: “[...] e conversando com o reitor na época, o reitor que tinha na época ele disse e porque tu não faz secretariado já que tu é secretária,

não sou secretária, é sim tu trabalha na igreja tu faz o quê, aí eu falei é, secretária [...]”(Entrevistada Inês).

[...] teve também um incentivo muito grande, dois na realidade, um claro do meu esposo na época, e o segundo foi de um ex-gerente da filial de Porto Alegre, que na época ele tava como coordenador no CSC e a pessoa que me contratou para entrar na [...], e ele me ligou e disse assim Suzana te candidata que tenho certeza que tu vai conseguir [...] (Entrevistada Suzana).

Esse é um fator interessante ao se observar que foi natural para homens em posições hierarquicamente superiores às das mulheres sugerirem que elas assumissem o cargo de secretária executiva, como uma atividade que elas iriam dominar. Fica aqui a reflexão se elas fossem homens, a indicação para a profissão teria sido feita com tanta naturalidade? E o processo de escolha pela profissão teria ocorrido dessa forma tida como certa?

A entrevistada Suzana chega a mencionar que a profissão é tida como feminina, mas não se propõe a refletir o porquê disso. Pela sua fala, observa-se que ela enxerga a ocupação como um trabalho de mulher, como se fosse algo pré-determinado desta forma:

[...] porque se foi conduzido que é um trabalho mais tranquilo, mais leve, aquela coisa assim, eles querem uma pessoa de boa imagem, uma pessoa bonita porque afinal de contas tu é a porta de entrada da diretoria, então eles acabam botando uma mulher [...] (Entrevistada Suzana).

Sobre o trabalho ser considerado como leve, vale destacar aqui o exposto por Hirata (1995, p. 43): “a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exige paciência e minúcia.” Mas fica aqui a pergunta ser relacionado a um trabalho leve, significa que ele de fato o é?

Quando questionadas se consideram que existem profissões mais adequadas para homens e para mulheres, algumas das entrevistadas destacaram acreditar que sim, já outras que não. No entanto, ao serem perguntadas se algumas características suas consideradas positivas para o exercício da profissão se relacionam com o ser mulher, o feminino, apontaram que sim.

[...] olha, eu acho assim ó, eu acho que a gente se adapta, o ser humano se adapta e vai atrás, tanto homem quanto mulher pode exercer os mesmos cargos, as mesmas funções (Entrevistada Marina).

Eu acredito que tu pode fazer o que tu quiser desde que tu tenha foco, estudo e sei lá, paixão pelo que tu faz, não importa o que tu é (Entrevistada Bianca).

[...] eu acho que isso é puro mito, eu acho que todos homens e mulheres têm capacidades iguais [...] (Entrevistada Inês).

Nesse sentido, é possível observar uma contradição no discurso, isto é, analisou-se essas respostas como se atualmente fosse considerado correto afirmar que não existe uma divisão de gênero no universo do trabalho, que homens e mulheres estão aptos e podem assumir qualquer tipo de trabalho que assim desejarem. Compreendeu-se essa fala como parte de uma popularização do discurso feminista, que muitas vezes chega até a população feminina de forma rasa, indicando que homens e mulheres são iguais: “Incapaz de mudar as estruturas de poder, o feminismo de mercado é mais fácil de engolir do que o verdadeiro feminismo, enxergado como ‘radical’ frente à falsa e inofensiva imagem vendida pelo mercado.” (DE LARA, 2019, n.p.).

Considera-se que o feminismo e suas diversas vertentes propõe reflexões que vão além disso. Essa acaba sendo uma versão de mercado e liberal do movimento, e este termina por ser posicionamento considerado correto e apropriado para se ter na atualidade, conforme se pode verificar na fala das entrevistadas. Tais respostas foram ditas de forma rápida, como uma visão de mundo já naturalizada, não são fruto de uma reflexão, mesmo que mínima, são respostas consideradas como prontas pela pesquisadora. Contudo, ao darem sequência a sua fala, o discurso feminista de igualdade entre gêneros, dá espaço a um discurso de teor naturalizado, ou seja, as participantes passam a se posicionar de forma oposta ao dito previamente. Consideram agora que existem características que são sim marcadores de gênero, como se mulheres fossem por sua essência diferentes de homens, como se existissem características comuns a todas mulheres, e que o exercício da profissão de secretária executiva cabe mais a uma mulher, justamente por possuírem tais atributos tidos como femininos.

[...] sexo feminino, cérebro feminino, maneiras de resolver a situação diferente só (Entrevistada Bianca).

[...] eu acho que todo mundo desenvolve as mesmas competências, as mesmas capacidades, eu acho até que as mulheres se dedicam mais quando tem as oportunidades, e porque mulheres são multifuncionais elas conseguem cuidar da casa, ser mães, ser profissionais, ser esposas, fazer uma atividade extra depois ainda e dá conta de tudo [...] (Entrevistada Inês).

[...] salvo situações que demandem força bruta, assim pensando rapidamente, tipo super rápido agora, penso nisso assim uma coisa de força bruta, daqui a pouco tu entende que a mulher tem um corpo menor, é um pouco mais frágil e tal, daqui a pouco não conseguiria executar a mesma coisa que um homem [...] (Entrevistada Suzana).

Fraser (2009) aponta que a igualdade de gênero, antes percebida como algo tão controverso, hoje encontra espaço na cultura *mainstream*. Contudo, não se observa um reflexo dessa concepção na prática, ou seja, mudanças concretas em questões como assédio sexual e desigualdade salarial. Verifica-se então, apesar de existir uma mudança nas atitudes, as práticas que reforçam a desigualdade entre homens e mulheres não foram eliminadas.

É relevante que se faça esse comentário, quando observou-se na fala das entrevistadas que homens e mulheres são sim iguais e podem desempenhar as mesmas atividades, mas as próprias não enxergam que vivenciam diariamente uma relação onde não há igualdade, e sim uma separação e hierarquização entre a mulher, secretária executiva, e o homem, executivo.

#### **4.2 “TU PODER CUIDAR, TU PODER ASSISTIR AS PESSOAS”: QUEM CUIDA E QUEM É CUIDADO**

O trabalho de uma secretária executiva, com base nas palavras das entrevistadas envolve a gestão de agenda, organização de viagens e eventos, envio de e-mails, acompanhamento de reuniões, preparo de apresentações, emissão de relatórios de reembolso, considerando aqui as atividades comuns mencionadas por todas e que estão no escopo do cargo. Mas para além dessas atividades existe todo um trabalho realizado de suporte emocional e antecipação das necessidades do executivo:

[...] o maior desafio da minha vida, do meu trabalho, não é o trabalho em si, é você ter jogo de cintura, inteligência emocional pra lidar com isso né, então isso pra mim é o maior desafio [...] (Entrevistada Claudia).

[...] a gente tá sempre com um pezinho na frente deles, e às vezes a gente realmente percebe muito mais coisa do que eles acabam percebendo [...] (Entrevistada Marina).

Observa-se que a responsabilidade sobre o bem-estar do executivo recai toda sobre sua secretária, é ela quem tem a obrigação de identificar o que este deseja antes que isto seja

expresso de forma oral ou escrita. É necessário que a profissional desenvolva uma forma de interpretação de leitura corporal e esteja atenta aos mínimos detalhes do que ocorre na organização para poder desempenhar seu trabalho da forma esperada.

Além de exercer esse papel, a secretária, pela proximidade com seu chefe e pela relação de dependência emocional que se estabelece, acaba sofrendo/sendo vítima de eventuais frustrações que o executivo possa ter. É como se este esquecesse que o vínculo existente entre ambos é profissional, fato que muito provavelmente está conectado à relação de subserviência presente entre secretária e executivo, onde ele manda e ela serve, sob o pressuposto de que faz parte de seu trabalho agir assim, conforme se pode depreender da fala da entrevistada Claudia: “[...] ele vai transferir as frustrações dele pra você também, você é a pessoa mais perto, você que vai levar [...], é bem pesado, é muito pesado”.

Essa relação de dependência emocional possui relação direta com o cuidar/tomar conta do executivo, este é um papel assumido com facilidade pelas entrevistadas em suas rotinas de trabalho. É uma relação de grande proximidade entre ambos atores, na qual a mulher muitas vezes antecipa as necessidades de seu superior, convencendo-se de que agindo assim está deixando livre o espaço para que o chefe possa trabalhar sem preocupações consideradas de menor valor e importância, seja agendar uma viagem, marcar um compromisso em sua agenda ou até mesmo cortar o cabelo.

Estabelece-se assim, uma relação de dependência por parte do executivo, que parece sempre precisar de uma mulher para atender suas necessidades. Papel esse que vai ao longo da vida do homem sendo desempenhado por diferentes pessoas em diferentes esferas, como filho possui sua mãe para cuidar, ao crescer possui uma esposa/namorada/companheira que cuida, e essa relação é transportada para a esfera profissional, onde a secretária assume essa responsabilidade. Já que o homem executivo precisa alguém que o cuide, visto que o cuidar é tido como algo inerente ao ser mulher, como se toda mulher tivesse obrigação de cuidar os que estão ao seu redor.

[...] essa coisa do cuidado, eu gosto de cuidar, então tem um executivo ele me chamava, ele era alemão, ele me chamava “ah a minha mãe chegou” ele falava, ele adorava, ele gostava muito dessa coisa do cuidado que eu tinha com ele de [...], eu acho que a coisa do cuidar, do cuidado eu acho que isso é uma coisa feminina né assim, [...] são coisas da mulher, ela tem mais facilidade né (Entrevistada Claudia).

[...] eu acho que isso é por ser mulher também, é a questão do cuidar, quando tu é secretária de alguém tu tem que tá sempre cuidando da outra pessoa, meu ex-chefe eu



tinha que cuidar pra marcar o cabelo dele pra ele cortar o cabelo, cuidar pra ver se o terno dele tinha ido pra lavanderia então, eu acho que esse cuidado é da mulher, da mãe assim, que já vem essa coisa, de tá cuidando do outro, que muitas vezes o homem não tem, o homem nem olha pro lado pra ver o que tá acontecendo com a outra pessoa (Entrevistada Joana).

[...] eu acho que essa parte do zelo que a gente tem como mulher e agora eu posso falar como mãe também, essa parte do zelo ela é muito importante, são meus diretores, eu já cansei de dizer pra eles, eles são as minhas crianças sabe, então eu cuido deles, eu gosto de cuidar deles [...] (Entrevistada Suzana).

Aqui é válido retomar as ideias de Yannoulas (2013, p. 258) para quem o cuidado é entendido: “[...] como uma prática social que, ancorada na divisão sexual do trabalho, tem como objetivo atender às necessidades humanas concretas, mas também emocionais e psicológicas [...]”. Desse modo, observa-se que o trabalho exercido pelas secretárias executivas visa atender às necessidades emocionais do homem, representado pela figura do executivo.

A relação entre cuidadora e cuidado é tida como tão forte que a própria secretária enxerga seus superiores como seus filhos, e estes a enxergam como mãe, há uma transposição de papéis do privado para o público. Isso é de tal forma naturalizado, que quando mencionado pelas entrevistadas a pesquisadora não observou nenhum sinal de estranheza nessa relação por parte das participantes. Para as mulheres são reservadas as tarefas que possuem ligação com seu lado cuidadoso, amoroso e altruísta (DE SOUSA; GUEDES, 2016);

Não se pode deixar de mencionar que o cuidado como atividade é um elemento estrutural do que se entende como feminino, ou seja, é compreendido como sendo uma característica natural da mulher, manifestada pelos papéis de mãe e esposa. Essa relação vai além, quando a existência social da mulher só se dá por completa quando o cuidado é exercido. (YANNOULAS, 2013).

#### **4.3 “ATRÁS DE TODO GRANDE EXECUTIVO TEM UMA MEGA ASSISTENTE EXECUTIVA”**

Essa frase foi dita pela entrevistada Claudia, e chamou a atenção da pesquisadora no sentido de que quem possui papel de destaque. nesse comentário é o grande executivo, e acompanhado da palavra atrás tem-se a secretária. A secretária executiva anda atrás, não ao

lado, nem à frente de seu chefe, enquanto o executivo brilha e recebe atenção, ela permanece oculta, nos bastidores.

Essa conjectura de secretária oculta e executivo em posição de destaque é tida pelas entrevistadas como algo intrínseco à profissão, como se uma secretária executiva que deseje ter seu trabalho reconhecido abertamente por outras pessoas para além daquelas com as quais trabalha diretamente, fosse percebido pela sociedade como algo ruim, como uma pessoa exibicionista, que quer se destacar. Aqui é válido fazer um paralelo com os próprios chefes das secretárias, os quais assumem com naturalidade os papéis que elas não consideram como adequados para si mesmas ocupar.

[...] a profissão de secretariado é uma profissão de servir, se tu não quer servir o outro, tu tá na profissão errada, porque o meu papel é esse, o meu papel é tá assistindo o outro, a Bianca não vai tá no palco lá segurando o microfone, ela vai tá atrás do palco, compartilhando com o executivo tudo que ele fez, todo o caminho dele, esse é meu papel, é facilitar a vida dele [...] (Entrevistada Bianca).

[...] eu acho que ser secretária executiva pra mim é gostar de trabalhar nos bastidores, é isso que é o que define porque a secretária às vezes faz tudo, organiza tudo e não vai ser ela que vai brilhar, vai ser o executivo dela que vai tá lá na frente, desenvolvendo pra aquilo que ele foi chamado [...] mas tu não vai ser a estrela que vai tá brilhando na noite, não pode ser aquelas pessoas exibicionistas, não dá pra ser secretária executiva (Entrevistada Joana).

Vale apresentar aqui as ideias de Bourdieu (2012) sobre a relação hierárquica estabelecida entre homens e mulheres, para o autor é o homem quem exerce a posição dominante da relação, mas esta é mantida também por meio do apoio da mulher, isto é, sua própria dignidade está ligada ao fato de homem a supera visivelmente. Nesse sentido, compreende-se por que a secretária atua nos bastidores e deixa seu executivo ter os holofotes sobre si, é nessa relação de subordinação que ela própria se sente digna e reconhecida.

Segundo Hirata (2015) não se pode pensar a divisão sexual do trabalho sem associá-la a divisão sexual do saber e divisão sexual do poder, para a autora são temas indissociáveis. Assim, ao analisar a fala das entrevistadas é nítido o quanto a ocupação exercida por estas é pautada pela divisão sexual do trabalho, onde os homens exercem a atividade de valor, na esfera produtiva e pública, e às mulheres cabe o exercício de tarefas percebidas como de menor valor e associadas ao seu destino biológico (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Cabe destacar que os chefes de todas as entrevistadas são homens, essa é um dado de alta importância, quando analisado o contexto da profissão, a secretária executiva existe, em sua essência, para atender às demandas do(s) executivo(s), para que esse possa se envolver com atividades tidas como estratégicas, como tomada de decisão, decidir o futuro da organização.

Observou-se na leitura das entrevistas que o trabalho exercido pelo executivo em sua organização possui cunho estratégico, é uma posição de responsabilidade, bem remunerada e de poder. Em contrapartida, sua secretária fica nos bastidores e desenvolve tarefas que podem ser classificadas como operacionais, afinal, a interpretação tradicional é que não é necessário grandes reflexões para organizar uma viagem. É válido lembrar as palavras de Louro (1997), para quem as atividades femininas costumam ser rigidamente controladas e dirigidas por homens, e são vistas como secundárias quando comparadas ao trabalho executado por homens. Essa hierarquização do trabalho não é arbitrária, está enraizada na sociedade ocidental, serve aos interesses dos homens, para que possam exercer livremente seu papel de dominantes sobre as mulheres. Questiona-se aqui o porquê de um trabalho ser mais reconhecido e possuir maior valor que o outro, por que o estratégico fica da frente do operacional, é um mais importante que o outro?

As próprias secretárias entrevistadas reconhecem que sem sua presença o trabalho exercido pelo executivo se tornaria mais difícil, mas se contradizem em sua fala, visto que ao mesmo tempo que tem ciência dessa situação, rebaixam o exercício de sua profissão a algo inferior, quando comparado com o trabalho de seu chefe.

[...] ele sabia o que que ele queria que a pessoa fizesse, não era alguém só pra cuidar da agenda dele, ele queria uma pessoa pra organizar toda a vida dele, pra que ele tivesse tempo pra trabalhar nas coisas que ele gostasse [...] (Entrevistada Joana).

[...] nesses níveis de alto executivo, executivos que tem um cargo muito alto, não tem como eles não terem, não existe, eles precisam de alguém ali, senão não consegue (Entrevistada Claudia).

[...] alguém que tá ali pra dar um suporte pros meus diretores de modo a deixá-los mais livres pras coisas que eles de fato têm que tomar decisões [...] (Entrevistada Viviane).

O trabalho da secretária executiva serve para quê? Para executar o operacional e liberar o executivo para as grandes tomadas de decisão, é uma visão tão naturalizada para a profissional

secretária, que ela se sente genuinamente feliz por economizar tempo para seu superior, para que ele possa trabalhar no que realmente é considerado importante.

[...] meu foco principal é *save time*, é entregar tempo, tempo é dinheiro, trabalho numa multinacional, trabalho num ambiente, trabalho com americanos, *money*, queremos dinheiro, ok, tempo é dinheiro [...], então quando eu economizo tempo deles, a minha profissão ela se transborda em mim, entende, é no sentido de eu fico feliz porque entregar as soluções pra eles, por entregar tempo pra eles, e eu já fiz um cálculo em médio 20 a 30% de tempo por dia, eu gero tempo pra eles, fazendo todas as, tudo, todos os detalhes, todas as soluções [...], mas é no sentido de gerar tempo [...] (Entrevistada Bianca).

Essa designação da mulher como executora do trabalho operacional ou menos importante, pode ser explicada pela dominação a que o homem submete a mulher, a dominação masculina. Para que o homem possa exercer suas atividades como deve, cabe a mulher se preocupar com todo o restante:

Elas estão condenadas a dar, a todo instante, aparência de fundamento natural à identidade minoritária que lhes é socialmente designada: é a elas que cabe a tarefa longa, ingrata e minuciosa de catar, no chão mesmo, as azeitonas ou achas de madeira, que os homens, armados com a vara ou com o machado, deitaram por terra; são elas que, encarregadas das preocupações vulgares da gestão quotidiana da economia doméstica, parecem comprazer-se com as mesquinhas do cálculo, das contas e dos ganhos que o homem de honra deve ignorar (BOURDIEU, 2012, p. 42).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa estabeleceu como objetivo principal: compreender se (e como) a profissão de secretária executiva reproduz questões relativas à divisão sexual ramo trabalho.

A fim de atingir tal objetivo optou-se por adotar o método qualitativo, fazendo uso de entrevistas em profundidade. Ao todo foram conduzidas sete entrevistas com mulheres secretárias executivas, que trabalham em organizações do setor privado.

Também foram traçados três objetivos intermediários, sendo que o primeiro deles **trata de identificar se (e por que) se trata de uma profissão constituída como feminina**. Verificou-se que sim, e que são associados à profissão atributos considerados como femininos. Sendo eles: destreza, minúcia, organização, discricção, confiabilidade. Aqui, ressalta-se que estas características têm origem em uma construção social que definiu e foi reproduzida, de que mulheres são naturalmente assim, e não que aprenderam a se comportar dessa forma para desempenhar os papéis que a sociedade e, principalmente, homens esperam que elas exerçam.

As entrevistadas não parecem ter ciência dessa naturalização de papéis, pois em um primeiro momento afirmaram acreditar que a profissão pode ser exercida tanto por homens quanto por mulheres. No entanto, quando refletem sobre as características consideram que mulheres são mais adequadas para ocuparem a profissão, justamente por serem mulheres, não sendo apresentado um argumento que vá além do que é percebido como natural em uma mulher.

O segundo objetivo intermediário definido buscou **identificar se (e como) o exercício da profissão se relaciona com o cuidar**. Identificou-se, com base no material empírico levantado, que a ocupação de secretária executiva está intimamente ligada ao cuidar/tomar conta do outro, aqui a posição do outro sendo ocupada pelo executivo. As entrevistadas mencionaram que gostam de cuidar, de atender às necessidades, de até mesmo antecipar os pedidos do executivo para o qual trabalham, sendo até mesmo citado que a profissional é a mãe do seu superior e este é sua criança.

Considerou-se que a presença do cuidado no exercício da atividade se relaciona com os seguimentos elementos, a naturalização de que a mulher gosta de cuidar/tomar conta, pois essa é uma característica feminina, logo todas as mulheres a possuem e só estão completas quando colocam em prática esse atributo. Além disso, a subordinação a qual a secretária executiva está sujeita, onde ela cuida de seu superior, não de seu ente familiar ou de se igual, e sim de alguém que está colocado hierarquicamente acima dela.

O terceiro e último objetivo intermediário definido trata de **compreender se (e como) a ocupação de secretária executiva se insere sob a ótica da dominação masculina no**

**contexto capitalista.** Pode-se afirmar que este objetivo complementa os dois anteriores, por serem secretárias executivas mulheres que cuidam e servem a homens. Reforça-se aqui o dado de que, sem exceção, todas as entrevistadas trabalham para executivos homens.

As secretárias, mulheres, atuam nos bastidores, realizando o trabalho percebido como operacional, logo, de menor valor perante a sociedade ocidental, para que o executivo possa ter tempo livre para a tomada de decisão estratégica, esta sim vista como importante. O homem, superior, é colocado a frente da mulher, esta inferior, o homem é o dominante da relação, a mulher a dominada. Essa dominação está naturalizada de tal forma, que a secretária com suas ações, a reforça, pois seu próprio valor está atrelado ao fato de ser superada por um homem.

Os objetivos intermediários traçados buscam ir ao encontro do objetivo principal, isto é, relacionar o material empírico e sua análise com a divisão sexual do trabalho. Retoma-se a ideia central desta teoria a qual estabelece que a forma como o mundo do trabalho se divide está relacionada as relações sociais entre os sexos, masculino e feminino, dando origem à divisão sexual do trabalho, onde homens ocupam a esfera produtiva e mulheres, a reprodutiva (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Ainda que a ocupação de secretária executiva esteja inserida no espaço público, ela continua a ser percebida como uma profissão de menor valor, por as atividades envolverem características naturalizadas como femininas, pelo cuidar/tomar conta, este também compreendido como sendo “de mulher”, e pela realização de tarefas operacionais. Todos esses elementos corroboram para a manutenção da divisão sexual do trabalho, onde existe uma separação e hierarquização entre trabalhos de homens e mulheres.

Aos homens cabem as profissões melhor remuneradas, de prestígio, as que requerem estudo formal, já para as mulheres são destinadas as profissões em que elas possam colocar em prática o que já é entendido como naturalmente delas. Mantendo, assim, a relação de dominação de um sobre o outro, aqui representada na relação de executivo e secretária.

A partir do material empírico levantado verificou-se que a ocupação de secretária executiva se concentra em atender, cuidar e servir aos interesses de um homem, como é o caso de todas as entrevistadas, que possuem executivos homens. Nesse sentido, as mulheres são servas da força de trabalho masculino, auxiliam aos homens a atingirem seus objetivos, que dentro do sistema econômico-social capitalismo, é a acumulação do capital. Para Federici (2017), a lógica de dominação masculina associada à divisão sexual do trabalho foi de fundamental importância para o desenvolvimento do capitalismo.

É relevante mencionar que no capitalismo existe a dialética entre acumulação e destruição da força de trabalho, assim, enquanto os homens prosperam, as mulheres pagaram o preço mais alto, tendo seus corpos, trabalhos e vidas explorados para satisfazer os ideais deste sistema (FEDERICI, 2017).

Fazendo uma leitura que vai do macro para o micro, é possível aferir que o trabalho exercido pelas secretárias executivas vai ao encontro dos interesses capitalistas, quando corrobora para que homens, aqui os executivos, ganhem dinheiro, na medida que suas secretárias cuidam deste e o deixam livre para tal. Além disso, reproduz o exercício da dominação masculina, na qual o homem é superior e a mulher, inferior.

Desse modo, considera-se que o trabalho exercido pela secretária executiva serve para atender a duas questões: servir aos interesses do capitalismo e da dominação masculina.

Por fim, sugere-se aqui que para futuros estudos sobre o tema, a realização de entrevistas com profissionais secretários homens, para compreender se questões como o cuidar, relação de subordinação se mantêm ou diferem do que ocorre com mulheres. Outro ponto relevante seria a condução de entrevistas com os executivos, a fim de verificar qual sua visão da ocupação de secretária, se estes possuem ou não ciência de que reproduzem com sua ocupação a separação e hierarquização de homens e mulheres no mercado de trabalho.

A realização dessas pesquisas servirá para que melhor se compreenda o quão profundamente está enraizado na sociedade ocidental esse tipo de construção social e segregação.

## REFERÊNCIAS

ARCE, A. Documentação oficial e o mito da educadora nata na educação infantil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 113, p. 167 – 184, 2001. Disponível em:<

<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/606/622>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

CONHEÇA, as 20 profissões mais comuns entre as mulheres. **O Globo**. 19 fev. 2018.

Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/conheca-as-20-profissoes-mais-comuns-entre-as-mulheres-22411026>>. Aces

so em: 09 abr. 2019.

DE LARA, B. Como o feminismo de mercado engana você. **The Intercept Brasil**, São Paulo, 15 janeiro 2019. Disponível em: < <https://theintercept.com/2019/01/15/feminismo-feminejo-empoderamento-de-mercado/>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

DE SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123 – 139, 2016. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00123.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

FEDERICI, S. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

FRASER, N. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações**, Londrina, v. 14, n.2, p. 11 – 33, 2009. Disponível em: <

<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/4505/3782>>. Acesso em: 03 dez. 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.



GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57 – 63, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: Record, 2002.

GUIMARAES, N. A.; HIRATA, H. S.; SUGITA, K. Cuidado e cuidadoras: o trabalho de ‘care’ no Brasil, França e Japão. **Sociologia & Antropologia**, v. 1, n. 151, 2011, p. 151-179. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2238-38752011000100151](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-38752011000100151)>. Acesso em: 08 dez. 2019.

HIRATA, H. Divisão, relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto**, Brasília, ano 15, n.65, p.39 – 49, 1995. Disponível em: <<http://www.emaberto.inep.gov.br/index.php/emaberto/article/viewFile/2009/1978>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 17-18, p. 139 – 156, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2019.

HIRATA, H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, n.7, 2015. Disponível em: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2019.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595 – 609, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, IBGE, 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2019.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua: mulheres no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=downloads>>. Acesso em: 08 jun. 2019.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 1997.

LOURO, G. L. Gênero e sexualidades: pedagogias contemporâneas. **Pro-posições**, Campinas, v.12, n.2., p.17 – 23, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pp/v19n2/a03v19n2.pdf>>. Acesso em: 29 nov. 2019.

MARCONDES, W. B.; ROTENBERG, L.; PORTELA, L. F.; MORENO, R. C. O peso do trabalho “leve” feminino à saúde. **São Paulo em perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 91 – 101, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a10v17n2.pdf>>. Acesso em: 07 jun. 2019.

MARQUES, M. J. L.; LEAL, S. M. C. A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 24, p. 105 – 125, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n24/n24a06.pdf>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

MATOS, I. B.; TOASSI, R. F. C.; OLIVEIRA, M. C. Profissões e ocupações de saúde e o processo de feminização: tendências e implicações. **Athenea digital: revista de pensamento y investigación social**, Barcelona, v. 13, n. 2, p. 239 – 244, 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/118035/000894801.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 jun. 2019.

PINHEIRO, L. S.; JUNIOR, A. T. L.; FONTOURA, N. de O.; SILVA; R. da. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Brasília: IPEA, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/6524>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

SILVA, N. S.; GITAHY, L. M. C. Gênero e divisão sexual do trabalho no Brasil. **Cadernos de gênero e tecnologia**, Curitiba, v. 2, n. 8, p. 25 – 47, 2006. Disponível em:<<https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/6155/3806>>. Acesso em: 07 jun. 2019.

SOARES, A. Se eu pudesse não ser caixa de supermercado... **Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.82-102, 1997. Disponível em:<[http://www.angelosoares.ca/articles/aac/Se\\_eu\\_pudesse\\_nao\\_ser\\_caixa.pdf](http://www.angelosoares.ca/articles/aac/Se_eu_pudesse_nao_ser_caixa.pdf)>. Acesso em: 02 dez. 2019.

SOUZA, E. M.; CARRIERI, A. P. A analítica *queer* e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **Revista Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 46 – 70, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n3/a05v11n3.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2109.

TEIXEIRA, C. M. As mulheres no mundo do trabalho: ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços público e privado. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 237 – 244, 2009. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a12v25n2.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2019.

VÍCTORA, C. G.; KNAUTH, D. R.; HASSEN, M. N. A. **Pesquisa qualitativa em saúde: uma introdução ao tema**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2000.

YANNOULAS, S. C. (coord.). **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013.

## APÊNDICE – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

### a) BLOCO TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

1. Fale sobre sua trajetória de estudo e profissional antes de ser secretária executiva.
2. Fale sobre o processo de chegada/escolha na profissão de secretária executiva.
3. Fale sobre sua trajetória profissional como secretária executiva.

### b) BLOCO ROTINA TRABALHO/ATIVIDADES

4. Fale sobre sua rotina de trabalho (Como é seu dia, desde sua chegada ao trabalho até sua saída, fale como se você fosse explicar o que faz para um desconhecido).
5. Fale um pouco sobre sua equipe de trabalho (colegas/chefes).

### c) BLOCO SIGNIFICADO DO TRABALHO

6. O que é ser secretária executiva para você?
7. O que você acha que os outros pensam sobre o que é ser uma secretária executiva?
8. O que você acha que sua chefia pensa sobre ser uma secretária executiva?
9. Quais são as melhores e piores coisas da sua profissão?
10. Como você acha que a secretária executiva deve se comportar no ambiente de trabalho?
11. Você se sente reconhecida pelo seu trabalho?

### d) BLOCO DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

12. Você acredita que existem profissões mais adequadas para homens e outras para mulheres?
13. Você considera que ser mulher ajuda e/ou atrapalha seu desempenho de suas tarefas e, assim, no desempenho dessa profissão?
14. Você acredita que existem mais mulheres do que homens nessa profissão? Se sim, fale por que você imagina que isso acontece.
15. Fale sobre características suas que fazem com que você execute bem seu trabalho. E ainda, fale sobre características suas que talvez atrapalhem a execução de seu trabalho.

16. Você entende que algumas dessas características se relacionam com o feminino, o ser mulher?