

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III

DANIELA SILVA FONTOURA DE BARCELLOS

EDNA RAQUEL RODRIGUES SANTOS HOGEMANN

FREDERICO THALES DE ARAÚJO MARTOS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

G326

Gênero, sexualidades e direito III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Daniela Silva Fontoura de Barcellos; Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann; Frederico Thales de Araújo Martos – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-907-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III

Apresentação

O VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado em parceria com a Faculdade de Direito de Franca, apresentou como temática central “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”. Esse tema suscitou intensos debates desde a abertura do evento e desdobramentos ao decorrer da apresentação dos trabalhos e da realização das plenárias. No grupo de trabalho "Gênero, Sexualidades e Direito III" foram apresentados trabalhos que exploram a intersecção entre justiça e diversidade sexual e de gênero. Foram analisadas políticas públicas, legislação e práticas jurídicas, promovendo a igualdade e combatendo discriminações. Ao longo dos trabalhos do Grupo foram fomentados debates críticos em torno de pesquisas que influenciem positivamente as normas sociais e jurídicas, criando um ambiente inclusivo e equitativo para todos os indivíduos, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual. De todo modo, na medida em que vivermos em uma época de elevada incerteza global, o debate público sobre dilemas ligados às questões jurídicas atinentes ao gênero e sexualidades em nosso país se torna ainda mais relevante.

Sob a coordenação dos Profs. Pós-Dra. Edna Raquel Hogemann (UNIRIO), Profa. Dra. Daniela Silva Fontoura de Barcellos (UFRJ) e do Prof. Dr. Frederico Thales de Araújo Martos (FDF – UEMG), o GT “Gênero, Sexualidades e Direito III” promoveu sua contribuição, com exposições orais e debates que se caracterizaram tanto pela atualidade quanto pela profundidade das temáticas abordadas pelos expositores.

Eis a relação dos trabalhos apresentados:

1. A AGENDA 2030 E O ECOFEMINISMO, da autoria de Isabella Franco Guerra, Máira Villela Almeida e Luisa Goyannes Sampaio Passos.
2. A DUPLA VULNERABILIZAÇÃO DA MULHER NEGRA: UMA ANÁLISE SOBRE INTERSECCIONALIDADE E VIOLÊNCIA da autoria de Larissa Oliveira de Sousa e Thiago Augusto Galeão de Azevedo.
3. A INFLUÊNCIA DO PATRIARCADO NA INSTITUCIONALIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO, da autoria de Eduarda de Matos Rodrigues e Calíope Bandeira da Silva.

4. A TRANSDICCIPLINARIEDADE DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ E A NECESSIDADE DE SUA OBSERVAÇÃO NO ÂMBITO DOS PROCESSOS QUE ENVOLVAM MULHERES NO BRASIL E NO MARANHÃO, da autoria de Alda Fernanda Sodre Bayma Silva.
5. A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER E SUAS FORMAS DE CONTROLE NO AMBIENTE DOMÉSTICO-FAMILIAR, da autoria de Livia Marinho Goto.
6. AFETOS CULTURAIS: POR QUE O AMOR E O DESEJO NÃO PEDEM LICENÇA ÀS CONSTRUÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS, da autoria de Micheli Pilau de Oliveira, Guilherme Marques Laurini.
7. ANÁLISE ACERCA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER E OS MEIOS PROBATÓRIOS DA LEI 14.188/2021, da autoria de Bruna Balsano.
8. ATAQUES À REPUTAÇÃO FEMININA EM ESCOLAS: BULLYING, CYBERBULLYING E DISSEMINAÇÃO DE IMAGENS ÍNTIMAS POR INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, da autoria de Bianca Mota do Nascimento Brasil Muniz e Monica Mota Tassigny.
9. DA INVISIBILIDADE À JUSTIÇA: AVANÇOS E DESAFIOS NA LEGISLAÇÃO CONTRA A VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO BRASIL, da autoria de Nismária Alves David e Natasha Gomes Moreira Abreu.
10. DESVELANDO AS AMARRAÇÕES DO PATRIARCADO: IMPACTOS NA FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE DIREITOS REPRODUTIVOS NO BRASIL, da autoria de Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann.
11. DIREITO À SEXUALIDADE E AUTODETERMINAÇÃO FEMININA A PARTIR DA TEORIA BIDIMENSIONAL DE JUSTIÇA DE NANCY FRASER, da autoria de Fernanda Caroline Alves de Mattos
12. ENTIDADES FAMILIARES HOMOAFETIVAS: A OMISSÃO LEGISLATIVA E O ATIVISMO JUDICIAL, da autoria de Frederico Thales de Araújo Martos , José Antonio de Faria Martos e Raissa Domingues de Almeida Prado.

13. GÊNERO E TRABALHO: POR UM OLHAR CRÍTICO SOBRE A MASCULINIZAÇÃO DO PROFISSIONALISMO, da autoria de Lorena Carvalho Rezende, Maria Cecília Máximo Teodoro , Mariella Guerra Moreira de Castro.

14. GLASS CEILING: UMA ANÁLISE DAS BARREIRAS INVISÍVEIS PARA MAGISTRADAS EM CARGOS DE LIDERANÇA NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO, da autoria de Claudia Maria Da Silva Bezerra, Edith Maria Barbosa Ramos e Torquata Gomes Silva Neta.

15. MOVIMENTO #METOO: HISTÓRIA, PARTICIPAÇÃO E CONQUISTAS DAS MULHERES, da autoria de Aline Toledo Silva.

16. O ABORTO, CRIME E CULTURA: UMA ANÁLISE DA ADPF 442, da autoria de Eduardo Pacheco Brignol.

17. O CICLO DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E A NECESSIDADE DE UMA NOVA PERSPECTIVA DO PROCESSO PENAL PARA OS CRIMES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, da autoria de Nathália Santos Araujo e Brenda Caroline Querino Silva.

18. PARTICIPAÇÃO DE ATLETAS TRANS NOS ESPORTES OLÍMPICOS: NAS LEGISLAÇÕES ATUAIS NACIONAIS E INTERNACIONAIS, da autoria de Dorinethe dos Santos Bentes, Felipe Costa de Andrade.

19. TRAVESTILIDADE E SUBJETIVIDADE JURÍDICA: APONTAMENTOS PARA UMA LEITURA MARXISTA, da autoria de Diogo Mariano Carvalho de Oliveira e Maria Eduarda Antunes da Costa.

20. UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS COMO MEIO DE DENÚNCIA PELAS MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO: REFLEXÕES SOBRE GÊNERO, JUSTIÇA E CONTEMPORANEIDADE, da autoria de Lusilene Santos Vieira, Violeta Mendonça Morais e Lídia Carla Araújo dos Anjos.

21. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER INDÍGENA – “A LEI DO HOMEM BRANCO” VERSUS NORMAS INTERNAS DOS POVOS INDÍGENAS, da autoria de Jane Silva da Silveira e João Victor Osvaldo Souza e Ana Carla Moraes da Silva.

22. VIOLÊNCIA LETAL DE GÊNERO NO BRASIL: DISCURSOS POLÍTICOS, IMPRECISÕES CIENTÍFICAS E POPULISMO PENAL NA INSERÇÃO DA

QUALIFICADORA DE FEMINICÍDIO, da autoria de Ana Clara Batista Saraiva, Fernanda Maria de Oliveira Pereira e Maria Tereza Braga Câmara.

GÊNERO E TRABALHO: POR UM OLHAR CRÍTICO SOBRE A MASCULINIZAÇÃO DO PROFISSIONALISMO

GENDER AND WORK: TOWARDS A CRITICAL PERSPECTIVE ON THE MASCULINIZATION OF PROFESSIONALISM

Lorena Carvalho Rezende ¹
Maria Cecília Máximo Teodoro ²
Mariella Guerra Moreira De Castro ³

Resumo

Pretende-se com o presente artigo fazer uma correlação entre textos teóricos e dados obtidos por institutos de pesquisa, a fim de entender como a construção social da concepção das profissões que devem ser exercidas por homens e mulheres impacta na inclusão dessas no mercado de trabalho, e na segregação ocupacional por gênero visível no universo laboral. A valorização das ocupações predominantemente masculinas acarreta a menos valia do trabalho da mulher, que recebe como uma espécie de destino as atividades relacionadas ao dever de cuidado, característica introjetadas pelo patriarcado como biologicamente compatíveis com a condição da mulher. Todavia, como se denota dos dados estatísticos, ocorrida a transição dos trabalhadores entre ocupações típicas de homens e mulheres, aqueles não experimentam a depreciação social e econômica do trabalho como ocorre com essas, de modo que se faz necessário questionar se o (des)valor de profissões femininas se encontra na ocupação ou no gênero de quem a exerce. O artigo pretende, por conseguinte, responder tal indagação, partindo-se da premissa de que as profissões entendidas como tipicamente femininas decorrem de uma construção social e não biológica das características físicas e psíquicas da mulher, e são depreciadas pela mera questão do gênero.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, Trabalho da mulher, Masculinização, Profissionalismo, Segregação ocupacional por gênero

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to make a correlation between theoretical texts and data obtained by research institutes, in order to understand how the social construction of the conception of professions that should be carried out by men and women impacts their inclusion in the job market, and

¹ Mestranda pela PUC Minas, bolsa de pesquisa FAPEMIG; Membro do grupo de pesquisa RED – Retrabalhando o Direito; Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos; Advogada.

² Pós-Doutora pela UNB e pela UCLM/Espanha; Doutora pela USP; Mestre e Graduada pela PUC/MG; Professora do PPGD e da Graduação da PUC/MG; Líder do RED - Retrabalhando o Direito; Advogada.

³ Mestranda pela PUC Minas, bolsa de pesquisa CAPES; Membro do grupo de pesquisa RED – Retrabalhando o Direito; Bacharel em Direito pela Universidade FUMEC; Advogada.

in the occupational segregation by gender visible in the world of work. The valorization of predominantly male occupations results in the lower value of women's work, which receives as a kind of destiny activities related to the duty of care, a characteristic introjected by patriarchy as biologically compatible with the condition of women. However, as can be seen from the statistical data, once workers transition between occupations typical of men and women, they do not experience the social and economic depreciation of work as occurs with these, so it is necessary to question whether the (de) valuation of female professions lies in the occupation or gender of those who perform them. The article therefore intends to answer this question, starting from the premise that professions understood as typically feminine result from a social and not biological construction of the physical and psychological characteristics of women, and are depreciated by the mere issue of gender.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Job market, Woman's work, Masculinization, Professionalism, Occupational segregation by gender

1 INTRODUÇÃO

Os importantes trabalhos das pesquisadoras Gerda Lerner (2019) e Betty Friedan (2021) indicam que a construção secular da subordinação da mulher em face do homem na sociedade patriarcal, difundiu a ideia de que uma mulher bem-sucedida é aquela que consegue um bom casamento e exerce a maternidade. Tal concepção transformou de modo vil o inconsciente feminino, até resultar na quase perda total da identidade feminina, não fosse pela existência de mulheres aguerridas que não se conformavam com o papel que lhes destinavam os mecanismos de exclusão e subordinação estabelecidos pelo androcentrismo.

Para penetrar em ocupações tipicamente masculinas, isto é, aquelas que não envolviam dever de cuidado, mulheres passaram a adotar pseudônimos masculinos para que seu trabalho fosse visto, lido, considerado e para que recebesse o correspondente crédito, como é o caso de cientistas, como Steve Shirley, e escritoras, como as irmãs Brontë (Costa, 2018).

Nascida Vera Buchthal, Steve Shirley, renomada cientista da computação – criou computadores do zero e escreveu códigos em linguagem de máquina -, ativista pelos direitos das mulheres e empresária – fundadora da empresa de software Freelance Programmers (agora pertencente ao Grupo Sopra Steria) -, após experimentar o sexismo no trabalho, resolveu adotar o nome “Steve” para possibilitar sua atuação no universo dos negócios e computação, dominado por homens (BBC, 2024).

No âmbito da literatura, atualmente, ambiente predominantemente masculino e, nos séculos anteriores, restrito às mulheres, as irmãs Brontë, responsáveis pelos clássicos literários “Morro dos Ventos Uivantes”, “Agnes Gray” e “Jane Eyre”, adotaram pseudônimos masculinos - Charlotte assinava como Currer, Emily, adotou o nome Ellis e Anne tornou-se Acton – para driblar o preconceito com escritoras e suas obras terem maior aceitação (Santos; Araújo, 2018).

George Elliot, que escreveu o romance “Middlemarch: um estudo da vida provinciana” – considerado uma das melhores obras da literatura inglesa – era, na verdade, a inglesa Mary Ann Evans, que adotou uma identidade masculina, inclusive, para criticar romances escritos por mulheres, com o propósito de trazer credibilidade para seu trabalho. George Sand, por seu turno, era Amantine Dupin, uma autora francesa que, para ser considerada uma das mais prolíficas de sua época, precisou se esconder atrás de um nome masculino (Costa, 2018).

Utilizando-se de mesma estratégia, a célebre escritora Joanne Kathleen, conhecida mundialmente como J. K. Rowling, autora da saga *best seller* “Harry Potter”, foi aconselhada, ainda no início da carreira, a utilizar as iniciais J e K, para que seus livros pudessem receber a

atenção e crítica, sem interferência da questão de gênero. Rowling, mesmo tendo alcançado o sucesso no universo literário, utilizou-se do pseudônimo “Robert Galbraith”, para aventurar-se na autoria de uma série policial, cuja crítica poderia ser desproporcional e injusta se utilizasse sua assinatura já conhecida (Santos; Araújo, 2018).

Estas mulheres ao longo de décadas se viram compelidas a adotar pseudônimos masculinos para conseguir que seus trabalhos fossem considerados e creditados conforme sua relevância e qualidade, sem que a discriminação de gênero prenunciasse o fracasso desses. Ao serem confinadas ao espaço privado, nos séculos XVIII e XIX, as mulheres deveriam corresponder as expectativas sociais de realizarem tão somente o trabalho doméstico, motivo pelo qual, ao se aventurarem na literatura, submetiam-se à uma crítica enviesada que vinculava a autoridade do conhecimento ao homem. A prática de pseudônimos tornou-se comum, ainda, por se materializar em uma sensação de “liberdade”, podendo as mulheres, ineditamente, externalizarem seus pensamentos e ideias sobre assuntos a elas cerceados (Costa, 2018).

Este viés de gênero lançado sobre o profissionalismo não se restringe, contudo, aos séculos passados. É possível perceber uma discrepância no valor das profissões em razão do gênero. A segregação profissional decorrente do gênero não é significativamente prejudicial aos homens, mormente quando analisado o salário percebido, conforme dados analisados por Silva e Vaz (2022).

No decorrer desta pesquisa, não se identificou nenhum caso concreto em que homens se viram na necessidade de adotarem pseudônimos para que seus respectivos trabalhos fossem reconhecidos e que esses recebessem correspondente crédito, quando inseridos em profissões socialmente e culturalmente entendidas como femininas, antes pelo contrário.

Exemplos, como na gastronomia, demonstram que homens, ainda hoje, têm uma grande projeção quando realizam ocupações culturalmente realizadas por mulheres. O Guia Michelin, um dos mais prestigiados prêmios da gastronomia internacional, em seu último ranking no Brasil (Michelin Guide, 2020), conferiu duas estrelas a apenas quatro restaurantes nas cidades de São Paulo/SP e Rio de Janeiro/RJ, todos comandados por chefs do gênero masculino (Michelin Guide, 2020), a saber, Oteque (Rio de Janeiro, chef Alberto Landgraf), Oro (Rio de Janeiro, Felipe Bronze), D.O.M (São Paulo, chef Alex Atala) e ao Ryo Gastronomia (São Paulo, chef Edson Yamashita - fechado temporariamente).

Assim, levanta-se a hipótese de que há uma concepção social e cultural do ofício tipicamente masculino e do tipicamente feminino, assim como uma segregação ocupacional por gênero no mercado de trabalho. A partir desta, necessário questionar se o (des)valor de profissões femininas se encontra na ocupação ou no gênero de quem as exerce.

2 PROFISSÕES TÍPICAMENTE FEMININAS E TÍPICAMENTE MASCULINAS

Heleieth Saffioti sustenta que “não pode haver uma só sociedade sem gênero” (Saffioti, 2015, p. 60-61), e que a eles se relaciona a divisão social do trabalho.

Nem sempre a divisão social do trabalho implicou na atribuição às mulheres de atividades de menor valor que a dos homens. Em tempos remotos, como nas sociedades de caça e coleta, o papel da mulher era tão ou mais importante que o dos homens, na medida em que esses eram responsáveis pela caça, enquanto aquelas tinham como atribuição, além da reprodução e aleitamento, a coleta de raízes, folhas e frutos, que provinham a maior parte do sustento do grupo (Saffioti, 2015).

Acredita-se que transição gradual da sociedade igualitária para a sociedade patriarcal decorreu de dois principais fatores históricos: a) a produção de excedente econômico; b) a descoberta de que as mulheres não eram capazes de gerar uma vida sozinhas, sendo imprescindível a participação do homem no processo reprodutivo (Saffioti, 2015).

A divisão do trabalho feminino e masculino nas sociedades igualitárias não se justifica em uma causalidade biológica, mormente a força física, mas sim na dificuldade de a mulher caçar carregando um bebê, cuja fonte primária de nutrição é o leite materno, e que o choro culminaria no espanto dos animais (Saffioti, 2015).

“Atributos sexuais são fatos biológicos, mas gênero é produto de um processo histórico.” (Lerner, 2019, p. 47). Isto é, mulheres, biologicamente, têm a capacidade de gerar filhos, mas o dever de cuidado desses é proveniente de construções sociais.

Assim, a divisão sexual do trabalho que conhecemos hoje, parece se apresentar como uma construção cultural amparada nas relações sociais nas quais há hierarquia entre sexos, além da relação de poder do homem e submissão da mulher.

A desigualdade de gênero se mostra presente na construção do pensamento, linguagem e filosofia ocidental, tornando-se uma figura de linguagem para definição da relação de poder, a fim de invisibilizá-la (Lerner, 2019). A dominação paternalista operada por um sistema não escrito de regras destinou a responsabilidade econômica e o dever de proteção aos homens, e a subordinação em todos os campos pelas mulheres, a quem foram atribuídos o dever de cuidado e o trabalho reprodutivo.

Helena Hirata e Danièle Kergoat, (2007) propõem um conceito mais amplo àquele utilizado pelo senso comum para definir a divisão sexual do trabalho – distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho no tempo e espaço, em ofícios e análise à desigualdade em

se tratando de serviço doméstico entre gênero -. Para as autoras, os princípios da divisão sexual do trabalho devem ser separados em duas modalidades: a) o princípio de separação, que atribuiu atividades específicas a homens e mulheres; b) o princípio hierárquico, que atribui maior valor social e econômico ao trabalho do homem em detrimento ao da mulher. Esses princípios, se aplicam “mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599). “Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuais que remetem ao destino natural da espécie.” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

O fato de os princípios da separação e hierárquico poderem ser identificados nas sociedades já existentes, para Helena Hirata e Danièle Kergoat, (2007), não significa que esses não são mutáveis. Para as autoras, existe uma “plasticidade” nas situações vivenciadas por homens e mulheres, reconhecendo-se que a condição dessas melhorou ao longo das últimas décadas, contudo, a distância entre os “grupos de sexos” se mantém engessada, e seguem “insuperáveis”. (Hirata; Kergoat, 2007, p. 600).

Para além do patriarcado, o modelo econômico capitalista requer a existência da dominação masculina, que se manifesta no campo político e ideológico, e a exploração no contexto econômico, de modo que os homens assumem o papel de dominador e as mulheres de subordinadas (Saffioti, 1987).

A Teoria da Reprodução Social de Tithi Bhattacharya confere ao trabalho reprodutivo a posição de pressuposto de produção capitalista, portanto, se encontra no alicerce do sistema. Enquanto a vida é impulsionada à produção do lucro, simultaneamente exige a substituição da força de trabalho pelo trabalho reprodutivo. Entende Bhattacharya que essa “relação é um desdobramento da contradição fundamental entre capital e trabalho” (Ruas, 2020, p. 407, *apud* Bhattacharya).

O trabalho reprodutivo é então determinado e constrangido pela própria produção capitalista: enquanto, de um lado, a reprodução social é a condição da acumulação sustentada de capital; por outro lado, a compressão dela é um meio de aumentar a mais-valia extraída (Ruas, 2020, p. 407, *apud* Bhattacharya).

Neste sentido, na busca pela mais-valia, o capital é levado a precarizar as condições do trabalho reprodutivo, “restringindo, progressivamente o acesso dos trabalhadores aos meios necessários à sua subsistência” (Ruas, 2020, p. 407, *apud*, Fraser, 2017, p. 22).

Chies destaca que, no Brasil, embora a identificação da mulher como dona de casa derive de uma construção cultural, “a deturpação da realidade está justamente em se pensar que essa identidade é natural, ou seja, o espaço doméstico pertence ‘naturalmente’ à mulher”.

(Chies, 2010, p. 511). A sociedade opera como mecanismo ideológico, que naturaliza o papel de cuidado a ser desempenhado pela mulher (Chies, 2010).

A divisão sexual do trabalho que vivenciamos atualmente, cujo apogeu se deu no século XIX, com a criação social da dona de casa em tempo integral, não assalariada, sedimentou o trabalho masculino como o produtivo e o feminino como reprodutivo. Nos Estados Unidos, no fim da década de 50, mulheres cresciam sem nunca terem trabalhado fora de casa. A idade média de casamento feminino era aos 20 anos, e a taxa de natalidade havia superado a da Índia. As estadunidenses destinavam a integralidade de seu tempo aos afazeres domésticos e cuidados com a família, e o exíguo um terço das mulheres que trabalhava, o fazia para auxiliar – ou prover, como as viúvas - nas despesas da casa (estudos do marido, estudo dos filhos etc.), sem qualquer pretensão de construção de carreira (Friedan, 2021).

Ao integrarem o mercado de trabalho, as atividades destinadas às mulheres passaram a consistir, predominantemente, àquelas relacionadas ao cuidado, como enfermagem, assistência social, magistério; as voltadas ao público feminino, como consultora/vendedora de itens de beleza e perfumaria; ou que requeriam habilidades “femininas”, como cozinheiras, costureiras, telefonistas, secretárias, etc. (Botassio; Vaz, 2020). Aos homens se destinam as atividades que exigem, principalmente, raciocínio lógico, como engenharia, ciência e tecnologia; força física, como construção civil, segurança pública e privada; ou maior rigidez – menor feminilidade -, como repórter esportivo, jogador de futebol, cineasta, cargos de chefia, profissões essas de maior prestígio e mais bem remuneradas (Botassio; Vaz, 2020).

A segregação ocupacional citada alhures é demonstrada estatisticamente no estudo realizado por Madalozzo e Artes a partir dos dados do PNAD 2017 (IBGE, 2014). Constatou-se que nos principais segmentos ocupacionais no Brasil, os homens são predominantes (profissões com mais de 60% de homens) em atividades de construção civil, transporte, administração e outras indústrias, enquanto mulheres lideram (profissões com mais de 60% de mulheres) nas ocupações sociais, domésticas e educacionais.

Ainda dentro de determinadas áreas, como na medicina, das 55 especialidades médicas, os homens são maioria em 36 e as mulheres em 19 delas. Nas especialidades dominadas por mulheres, Dermatologia, Pediatria, Alergia e Imunologia, Endocrinologia e Metabologia e Genética Médica, verifica-se a presença de características “femininas”, como o cuidado e emoção. Já as especialidades de predominância masculina, a Urologia, Ortopedia e Traumatologia, Neurocirurgia, Cirurgia Cardiovascular e Cirurgia do Aparelho Digestivo, identifica-se a existência de características socialmente atribuídas aos homens, como a racionalidade e inteligência (Scheffer, 2023).

Se o ambiente privado, por exemplo o espaço doméstico, foi historicamente remetido às mulheres e também desvalorizado perante o espaço público, nota-se que a cultura traz uma tradição que impõe ao elemento feminino a subordinação, a inferioridade. Essa inferioridade é construída no processo de socialização como estereótipos. Elas são frágeis, emotivas e irracionais, características concebidas como inerentes às mulheres e que garantem uma identificação rígida às diferenças entre homens e mulheres. Eles são racionais e fortes (Chies, 2010, p. 511).

A segregação ocupacional por gênero no mercado de trabalho se relaciona não apenas às políticas de contratação com viés discriminatório dada as características típicas e próprias da condição feminina, que devido às políticas não parentais destinam à mulher as obrigações de cuidado com os filhos, aumentando a discriminação no mercado de trabalho decorrentes dos benefícios previdenciários - licença maternidade - e obrigações sociais atribuídas a ela, como a responsabilidade de levar na escola, levar ao médico, prestar socorro imediato, etc., mas também pela preferência das próprias mulheres de procurar e ocupar funções “femininas”, aquelas identificadas com o papel atribuído à mulher na sociedade (Salas; Leite, 2007).

O mito de que as mulheres estão à margem da criação da história e da civilização afetou de forma profunda a psicologia de mulheres e homens. Deu ao homem uma visão distorcida e essencialmente errônea do seu lugar na sociedade humana e no universo (Lerner, 2019, p. 272).

O estudo realizado por Silva e Vaz (2022) acerca da transição dos trabalhadores entre ocupações por gênero, pela análise dos dados obtidos pela PNAD Contínua, indica que apenas 2,14% das mulheres mudaram da “ocupação feminina” para a “ocupação masculina”, enquanto 11,09% dos homens fizeram o caminho inverso. Tais números reforçam a hipótese de que as mulheres tendem a preferir carreiras/profissões identificadas com o papel social que lhe fora atribuído.

A ausência de reconhecimento das próprias mulheres quanto a sua capacidade profissional decorrente do mito que se formou em torno de sua posição de inferioridade no mercado de trabalho constitui mais um obstáculo existente para alcance da paridade de gênero nas profissões. A segmentação das profissões em “masculino” e “feminino” se inicia já na infância, com brinquedos que reforçam os estereótipos sociais e culturais estabelecidos há séculos (Silva; Brabo, 2016).

A segregação ocupacional por gênero no mundo do trabalho reflete diretamente na remuneração paga a homens e mulheres, em que pese a atual existência de leis afirmativas que visam a isonomia salarial entre gêneros, como a Lei 14.457/22 e a Lei 14.611/2023.

A desigualdade salarial entre esses grupos não é um problema atual. Ainda em 2002, Araújo e Ribeiro buscaram com seu trabalho intitulado “Diferenciais de Salários por Gênero no Brasil: Uma Análise Regional”, analisar se as diferenças salariais existentes entre gêneros no Brasil se explicam pela “discriminação salarial” ou pela “discriminação ocupacional”, se as diferenças de nível educacional, justificam essas diferenças, se essas se alteram conforme região país, se há segregação entre as regiões, e se o acesso às ocupações é amplo para homens e mulheres (Araújo e Ribeiro, 2002).

Analisou-se dados PNAD, do IBGE, de 1995, referente ao trabalho em áreas urbanas em referido ano. Dos resultados encontrados, entendeu-se que políticas positivas visando o crescimento da participação feminina em carreiras de predomínio masculinas e vice-versa, podem contribuir para o declínio da segregação total, e para que as pessoas ocupem de forma mais proporcional profissões integradas. (Araújo e Ribeiro, 2002). Os pesquisadores apontaram, ainda, que:

Por outro lado, diferenças em preferências entre homens e mulheres podem manter as diferenças de participação masculina e feminina nas ocupações. (Araújo e Ribeiro, 2002, p. 214).

No que se refere às diferenças salariais, os pesquisadores concluíram que:

Quanto aos diferenciais salariais, deve ficar claro que, enquanto a remuneração entre homens e mulheres não for equiparada, mesmo dentro de grupos econômicos semelhantes controlando as diferenças pessoais, a integração ocupacional não irá reduzir diferencial salarial atualmente verificado no país. Este diferencial salarial identificado, ao ser obtido após controle das características produtivas individuais, pode ser chamado de discriminação salarial e como tal é inaceitável (Araújo; Ribeiro, 2020, p. 214).

O cenário encontrado em dados que remetem ao ano de 1995, quase 30 anos depois, não sofreram considerável alteração. Conforme revela o estudo realizado pelo IBGE com dados do 3º trimestre de 2022 do PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, das 89,6 milhões de mulheres com 14 anos ou mais, 47,9 milhões faziam parte da força de trabalho no país (DIEESE, 2023).

Na capital mais rica do Brasil, São Paulo, a disparidade do rendimento médio de mulheres ocupadas era de 24% inferior do que o dos homens. A maior desproporção foi evidenciada no Mato Grosso, onde o percentual sobe para 32% (DIEESE, 2023).

Por sua vez, quando observados os dados de inserção da mulher no mercado de trabalho por setor – agropecuária; indústria e construção; comércio e reparação; administração pública; educação, saúde e serviços sociais; serviços domésticos e serviços (exceto serviços

domésticos, administração pública e educação, saúde e serviços sociais) – (DIEESE, 2023), verifica-se que em todos eles, mulheres com o mesmo nível de escolaridade que os homens, possuem rendimento médio inferior ao deles, disparidade que aumenta conforme o grau de instrução. Isto é, a discrepância salarial entre homens e mulheres é maior quando esses possuem ensino superior completo, do que quando não possuem instrução ou possuem menos de 1 ano de estudo.

A menos valia do trabalho da mulher é expressivo inclusive em profissões predominantemente “femininas”, como o serviço doméstico remunerado. Conforme dados apurados 3º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, mulheres representavam 91% dos postos de ocupação em serviços domésticos e, ainda assim, ganhavam 20% a menos que os homens em mesmos postos (DIEESE, 2023).

O estudo de Silva e Vaz (2022) acerca da transição dos trabalhadores entre ocupações por gênero, indica, ainda, que ao transitar para uma ocupação tipicamente “feminina”, o trabalhador é impactado pela redução de rendimentos na ordem de 1,1% (homens negros) a 1,3% (homens brancos), enquanto as trabalhadoras sofrem redução de rendimentos no patamar entre 2,1% (mulheres negras) e 2,6% (mulheres brancas) ao realizarem o mesmo trajeto.

Os pesquisadores interpretam que os dados evidenciam a existência de discriminação no mercado de trabalho brasileiro quanto à valoração do trabalho da mulher, tão como é a depreciação sociológica de gênero quanto as ocupações predominantemente femininas.

Nota-se, portanto, que não obstante haja uma evidente destinação (e procura) às mulheres das atividades de menor prestígio e remuneração, ainda quando falamos do exercício de atividades tipicamente “femininas”, quando ocupadas por homens, esses percebem rendimento superior, o que nos faz questionar se o (des)valor se encontra na profissão ou no gênero de quem a exerce.

3 A GLAMOURIZAÇÃO DAS PROFISSÕES EXERCIDAS POR HOMENS: o (des)valor se encontra na profissão ou no gênero de quem a exerce?

A mencionada divisão no mercado de trabalho, a qual distingue o valor das profissões pode, portanto, ser atribuída ao gênero da pessoa trabalhadora. Como visto, aquelas profissões normalmente exercidas por homens recebem um maior prestígio social, culminando, inclusive, em uma maior remuneração, ao passo que as profissões em que o gênero feminino é maioria são estereotipadas e desvalorizadas socialmente e economicamente.

Diante disso, é importante fazer o seguinte questionamento: o (des)valor da profissão decorre da atividade profissional desenvolvida ou se dá em razão do gênero de quem a exerce?

Conforme explicam Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho, notadamente, reserva aos homens a esfera da produção e às mulheres a esfera da reprodução. Porém, essa divisão vai além, sendo regida por dois princípios – aplicáveis à todas as sociedades conhecidas –, quais sejam: “o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

De acordo com o último princípio, pois, existe uma hierarquia que determina uma posição de privilégio, de mais valor aos homens, independentemente do trabalho que eles realizam. Logo, se um homem exerce uma profissão historicamente destinada à mulher e culturalmente desvalorizada, ocorre uma inversão na lente social: esta profissão parece ganhar uma nova perspectiva, passando a ser glamourizada.

Curioso notar essa inversão na gastronomia. É bem verdade que pela divisão sexual do trabalho, as tarefas de preparar os alimentos e cozinhá-los são atribuídas ao gênero feminino, de modo que a cozinha foi, historicamente, um ambiente relegado às mulheres¹. Segundo dados do IBGE de 2022, 95,7% das mulheres realizavam atividades como preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa e lavar a louça. Em contrapartida, apenas 66% dos homens realizavam essas atividades (Vieceli, 2023).

Entretanto, os grandes *chefs* de cozinha, donos de restaurantes bem avaliados pela crítica e reconhecidos mundialmente são os homens. De acordo com uma pesquisa conduzida em 2022 pelo site especializado “*Chef’s Pencil*”, apenas 7% dos restaurantes com melhores avaliações no Brasil são comandados por chefs mulheres (Matos, 2022). No Brasil, dos catorze restaurantes premiados com alguma estrela pelo guia Michelin, até o momento, apenas um deles é chefiado por uma mulher – o “Maní”, comandado por Helena Rizzo (MICHELIN, 2020).

Neste ponto reside, portanto, um paradoxo: as mulheres parecem desempenhar um papel secundário em uma atividade, na qual são, histórica e culturalmente, protagonistas.

Bianca Briguglio (2017) demonstra que existe uma diferenciação na cozinha doméstica e na cozinha profissional: enquanto a primeira é incumbência feminina, a segunda é de responsabilidade masculina. Isto porque a divisão sexual do trabalho se superpõe à divisão social, de modo que o ambiente privado pertence às mulheres e, portanto, cozinhar para a família, como algo cotidiano, é uma atividade tipicamente feminina, já o ambiente público

¹ A atividade de cozinhar faz parte do trabalho doméstico, invisibilizado e não remunerado. Nessa perspectiva, cozinhar, enquanto tarefa doméstica, é, muitas vezes, considerado um “ato de amor”, associado à figura materna.

pertence aos homens, sendo que a culinária profissional, como trabalho produtivo, é uma atividade tipicamente masculina².

Briguglio (2023) explica, ainda, que a organização das cozinhas profissionais abriga uma discriminação de gênero: as mulheres são alocadas nas atividades secundárias e dificilmente conseguem alcançar as posições de chefia. A autora descreve:

a cozinha profissional se constitui a partir da negação da feminilidade desse espaço, o que se expressa por um exercício de autoridade que se apoia na construção social do gênero masculino. Assim, a voz de comando masculina se realiza por meio de gritos, ameaças, atitudes agressivas e, não raro, violentas, que teriam como objetivo exercer pressão sobre os/as cozinheiros/as para manter o ritmo da produção (Briguglio, 2023, p. 4).

Desta maneira, “para separar a cozinha profissional da doméstica, e assim garantir valor social à primeira, foi negado qualquer traço de feminilidade que remeta à cozinha do lar” (Briguglio, 2023, p.12). Assim, as mulheres são as principais vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho da cozinha profissional: segundo uma pesquisa realizada pela “Ipsos” - centro de pesquisa e de inteligência de mercado – 36% das mulheres entrevistadas relatam já terem sofrido alguma dessas violências (Matos, 2022).

Veja-se que não apenas o homem atribui uma mais valia para a atividade, como também, torna a profissão um ambiente masculinizado. Desta forma, para se adequar ao meio e vislumbrar a possibilidade de ascensão, a mulher necessita performar uma virilidade. Christophe Dejours (2022) esclarece que a virilidade é uma estratégia de defesa contra o sofrimento no trabalho e, para a mulher, é particularmente difícil utilizá-la, haja vista o conflito existente com a sua identidade feminina. No entanto, devem o fazer, “sob pena de serem excluídas, sem maiores cerimônias, pelos homens do coletivo, chegando a passar por múltiplas humilhações” (Dejours, 2022, p. 204).

Além disso, não é apenas na gastronomia que isso se verifica, havendo, também na indústria da moda, a ocorrência deste paradoxo.

Existe uma ideia socialmente aceita de que a “cultura *fashion*” é vinculada à feminilidade. Desde a mais tenra idade, a mulher se vê diante de uma obrigação social: deve se preocupar com a sua aparência e cultivar a sua vaidade para que seja respeitada e vista como uma “verdadeira” mulher. Nesse mesmo sentido, Simone de Beauvoir (2009, p. 552) explica: “Cuidar de sua beleza, se arrumar, é uma espécie de trabalho que lhe permite apropriar-se de

² A autora salienta um discurso, de 1890, no qual o famoso *chef* francês Auguste Escoffier defendeu que “o homem é mais rigoroso no seu trabalho” e “mais atento sobre os vários detalhes que são necessários para produzir um prato verdadeiramente perfeito”. Assim, para um dos maiores nomes da gastronomia francesa moderna, as mulheres precisavam se manter afastadas das cozinhas profissionais (Briguglio, 2017, p. 2-3).

sua pessoa como se apropria do lar pelo seu trabalho caseiro; seu eu parece-lhe, então, escolhido e recriado por si mesma. Os costumes incitam-na a alienar-se assim em sua imagem.” Observa-se que a aparência constitui um bem que pertence à mulher, refletindo o seu ser, mas, ao mesmo tempo, a aliena de si mesma.

Pierre Bourdieu (2023) entende que o capital social da mulher reside, justamente, no seu corpo, na sua aparência. Para o autor, existe um monopólio dos bens simbólicos pelos homens, que determinam a mulher como um “ser-percebido” – pelo olhar masculino – o que as relega uma posição passiva e as impõe um maior investimento de tempo, energia e dinheiro com a sua imagem. “Estando, assim, socialmente levadas a tratar a si próprias como objetos estéticos e, por conseguinte, a dedicar uma atenção constante a tudo que se refere à beleza, à elegância do corpo, das vestes, da postura (...)” (Bourdieu, 2023, p. 163).

Valeska Zanello (2022) explica que as mulheres são subjetivadas no dispositivo materno e no dispositivo amoroso. Para ilustrar este último, a autora criou a metáfora da “prateleira do amor”, a qual coloca as mulheres em uma espécie de vitrine para que sejam escolhidas pelos homens. Deste modo, as mulheres se subjetivam numa relação consigo mesmas, mediada pelo olhar dos homens, os quais são os “avaliadores físicos”, o que, em última instância, estimula uma competitividade entre as mulheres. Essa dinâmica, ao ser permeada por um ideal estético, é, invariavelmente, adoecedora para a mulher, haja vista ser um instrumento de alienação.

Nesse sentido, as mulheres são as destinatárias últimas dos conteúdos de moda e, com efeito, as principais vítimas do marketing nessa área. Percebe-se, ainda, que umas das únicas profissões em que as mulheres são mais bem remuneradas do que os homens são as de modelos de passarela. O documentário “*Unglamorous – the naked truth about male models*” (2015), produzido pelo apresentador brasileiro Pedro Andrade, mostrou que o modelo masculino mais bem pago do mundo não recebe nem um terço do salário da modelo brasileira Gisele Bündchen.

Ademais, dos empregos atrelados à moda no Brasil, 75% são ocupados por mulheres. O número chega a 85% em uma perspectiva global, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT (Gottsfritz, 2022). Entretanto, é preciso analisar mais profundamente esses índices: em decorrência da construção cultural que vinculou a moda à feminilidade, parece ser lógica a maior valorização de modelos mulheres, mas essa é, como visto, uma posição passiva, de um “ser-percebido”, que é avaliado pelo outro. Quando se trata dos altos cargos no mundo da moda, essa lógica se inverte.

Em que pese a predominância feminina, o setor da moda é marcado por indicadores como a forte presença da informalidade, baixa presença de mulheres em cargos de liderança –

menos de 25% -, precarização do emprego e condições de trabalho degradantes (Aguilera, 2024). A costura que, historicamente, é uma atividade atrelada ao gênero feminino, desenvolvida no ambiente doméstico pelas mulheres, adquire uma nova faceta na contemporaneidade: é uma atividade fértil para a exploração de uma mão de obra barata, pulverizada e predominantemente feminina.

Com efeito, enquanto as mulheres são as “costureiras”, os homens são os “estilistas”. Um estudo feito pelo Conselho de Designers da América (CFDA) em 2018, chamado de "The Glass Runway" – passarela de vidro, em português³ – mostrou que apenas 41% das maiores marcas do mundo são comandadas por mulheres. Assim, constatou-se que as mulheres são a maioria entre costureiros, designers, alunos nas faculdades de moda e, além de tudo, entre consumidores, mas a maioria dos cargos de chefia no setor é dominada por homens (Friedman, 2018).

Logo, assim como na gastronomia, na moda parece existir uma descredibilização paradoxal das mulheres no mercado de trabalho. Ademais, tal cenário parece se repetir no âmbito da enfermagem, que, como já visto, é uma profissão historicamente feminina, haja vista a proximidade com as atividades executadas gratuitamente pelas mulheres no seio da família.

Uma pesquisa conduzida pela Cofen – Conselho Federal de Enfermagem – e pela Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz –, ao traçar o perfil de enfermagem no Brasil, concluiu que 86,2% dos profissionais eram mulheres. Com efeito, as enfermeiras compuseram a linha de frente do combate à COVID-19, sendo, inclusive, as principais vítimas de mortes pela doença em razão do contato diário⁴ (Machado, *et al*, 2023).

No entanto, a despeito de serem a maioria dos profissionais no ramo, as mulheres não ocupam as posições de liderança. Uma pesquisa conduzida pela *Woman in Global Health* divulgou o relatório “A Situação das Mulheres e a Liderança na Saúde Global”, a qual aborda o “Paradoxo XX”: 70% dos profissionais da linha de frente da área da saúde são mulheres, mas elas representam apenas 25% dos cargos de liderança (Stone, 2023).

A profissão de enfermeira, por conseguinte, além de sofrer uma invisibilização em detrimento da profissão da medicina⁵, ainda está sujeita a uma masculinização interna, haja

³ Uma clara referência à teoria do teto de vidro – “*The Glass Ceiling Theory*” – sobre a desigualdade estrutural no mercado de trabalho, que impede as mulheres de alçar aos cargos de chefia e posições de liderança. A metáfora diz respeito a uma barreira invisível, mas forte o suficiente para manter a pessoa abaixo, apesar de sua qualificação (Teodoro, 2020).

⁴ Além de terem, em sua maioria, até 60 anos, os profissionais de enfermagem que morreram vítimas da Covid-19 eram majoritariamente mulheres pretas e pardas (Machado, *et al*, 2023).

⁵ Enquanto a medicina é considerada essencial na área da saúde, a enfermagem é encarada como um mero auxílio e, portanto, improdutiva (Hirata, 2006).

vista a predominância de homens nas posições de destaque, deixando as mulheres enfermeiras duplamente invisibilizadas. Segundo Helena Hirata (2006, p. 203), “A profissão de enfermagem é, assim, de certa forma, valorizada com a entrada de mão-de-obra masculina”.

Mas e quando se fala de trabalho informal? O valor do trabalho doméstico e de cuidado varia conforme o gênero de quem o executa?

Recentemente, um alvoroço midiático foi feito em cima da figura de Rodrigo Hilbert, um ator e apresentador brasileiro, que passou a ser exaltado por dividir as tarefas domésticas e tarefas de cuidado com os filhos de forma igualitária com a sua esposa (VEJA, 2017). Ora, cozinhar, fazer a lavanderia de roupas, limpar a casa, administrar o lar e cuidar dos filhos são atividades corriqueiras para a maioria das mulheres, o que, não apenas não vira notícia, como também é banalizado e invisibilizado socialmente.

Segundo dados divulgados pelo IBGE, as mulheres brasileiras dedicaram, em 2022, 9,6 horas a mais do que os homens por semana a afazeres domésticos ou cuidados de pessoas (Vieceli, 2023). Ademais, dentre 7 atividades domésticas, a única tarefa que os homens desempenham mais do que as mulheres é a realização de pequenos reparos em casa (Gorziza; Buono, 2023).

A divisão sexual do trabalho impôs à mulher o trabalho de (re)produção – que abrange o trabalho doméstico e o trabalho de cuidado – e, portanto, estas foram histórica e culturalmente destinadas a realizar estas atividades. Justificou-se esta divisão através das características biológicas do sexo feminino, de modo a naturalizar algo que foi socialmente construído (Hirata; Kèrgoat, 2007). Nessa perspectiva, ao realizar quaisquer destas tarefas domésticas, a mulher não está trabalhando, mas sim, performando a sua feminilidade e exercendo a sua vocação natural de ser mulher.

Por conseguinte, a valor do trabalho doméstico parece depender do gênero de quem o exerce. Quando uma pessoa do gênero masculino anuncia a sua responsabilização nos afazeres do cotidiano doméstico este glamouriza não apenas o trabalho realizado, como também a sua própria imagem.⁶

Pierre Bourdieu (2023) aponta a existência de um *double standard* na avaliação das atividades profissionais, isto é, um critério parcial que estabelece uma menos valia do trabalho feminino e uma super-capitalização do trabalho masculino. Para o autor: “as mesmas tarefas

⁶ Importante ressaltar que não se pretende condenar a figura de um homem funcional ou criticar a divisão igualitária das tarefas domésticas, mas sim, de questionar a midiaticização de uma conduta que, quando feita por uma mulher, é invisibilizada.

podem ser nobres e difíceis quando são realizadas por homens, ou insignificantes e imperceptíveis, fáceis e fúteis quando são realizadas por mulheres” (Bourdieu, 2023, p. 102).

Por fim, é possível afirmar que ainda que, em um primeiro momento, as atividades desenvolvidas no âmbito da profissão se apresentem como as detentoras do (des)valor, ao se adicionar uma perspectiva crítica, pode-se concluir que o fator determinante para a valia da profissão é o gênero de quem a exerce. Afinal, “toda profissão, seja ela qual for, vê-se de certo modo qualificada pelo fato de ser realizada por homens” (Bourdieu, 2023, p. 102).

4 CONCLUSÃO

A divisão sexual do trabalho, derivada do sistema patriarcal, impôs uma ruptura entre o trabalho dito produtivo e o trabalho (re)produtivo. Enquanto o primeiro é destinado aos homens, aos quais pertencem o espaço público, o último é destinado às mulheres, às quais pertence o espaço privado. Nesse sentido, historicamente, as mulheres foram relegadas ao ambiente doméstico, tendo sido confinadas no lar, sendo as responsáveis últimas pelas tarefas de cuidado com a casa e com os filhos.

Todavia, com o decorrer do tempo, as mulheres passaram a ocupar também o espaço público e ingressar no mercado dito produtivo⁷, de forma a construírem uma carreira profissional. Curioso notar, porém, que a divisão sexual do trabalho continuou impactando as relações de gênero: as profissões intelectualizadas e com grande prestígio social, como a medicina, são, normalmente, exercidas por homens, enquanto as profissões ligadas ao cuidado, como a enfermagem, são majoritariamente exercidas por mulheres.

Essa divisão no mercado de trabalho se deve a crença cultural de que a mulher é naturalmente emocional e inclinada ao cuidado humano e, por conseguinte, menos capaz de realizar atividades que demandam inteligência e raciocínio lógico. Com efeito, ocupam as posições menos valorizadas socialmente e menos favorecidas economicamente no mercado, o que, para o imaginário popular, é perfeitamente razoável, afinal existem “profissões masculinas” e “profissões femininas”.

Desta sorte, é possível concluir que o (des)valor de uma profissão se encontra não na sua atividade desenvolvida, mas sim, no gênero de quem a exerce. Partindo desse pressuposto, chegou-se à uma segunda conclusão: ao exercer uma profissão tipicamente feminina, um homem pode agregar valor à esta.

⁷ sem, contudo, se desonerar das tarefas domésticas e de cuidado, motivo pelo qual passou a acumular os dois trabalhos e a desenvolver uma “jornada continuada” (Teodoro, 2020).

É o que se observou com as profissões de *chef* de cozinha, estilista, enfermeira e, até mesmo, no trabalho do lar. Ao ocuparem as posições historicamente designadas às mulheres, os homens modificam a ótica social lançada sobre as profissões, passando de uma menos valia para uma mais valia. Assim, o homem trabalhador traz visibilidade, valorização e glamourização para uma profissão, seja ela qual for.

Por fim, a hipótese inicial parece ter se confirmado: o (des)valor de uma profissão encontra-se no gênero da pessoa trabalhadora, revelando mais uma faceta da discriminação de gênero: a masculinização do profissionalismo.

REFERÊNCIAS

AGUILERA, Juliana. Indústria da moda: um espaço feito de mulheres, mas não para mulheres. Site: **Carta Capital**. São Paulo, 08 de março de 2024. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/blogs/fashion-revolution/industria-da-moda-um-espaco-feito-de-mulheres-mas-nao-para-mulheres/> Acesso em 27 de março de 2024.

ARAUJO, Verônica Fagundes; Ribeiro, Eduardo Pontual. Diferenciais de Salários por Gênero no Brasil: Uma Análise Regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 2, 2002. Disponível em <https://www.bnb.gov.br/revista/ren/article/view/1748/1006>. Acesso em 30 de março de 2024.

BBC, Redação. A matemática que se passou por homem e ficou milionária com empresa de software. Site: **BBC News Brasil**. 10 de março de 2024. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cn04mxp55xzo> Acesso em 10 de abril de 2024.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**, vol. 1, 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica**. Tradução de Maria Helena Kühner. 22. ed. Rio de Janeiro: Difel, 2023.

BOTASSIO, Diego Camargo; VAZ, Daniela Verzola. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 37, 2020, p. 1-30.

BRIGUGLIO, Bianca. Cozinha é lugar de mulher? Desigualdades de gênero e masculinidade em cozinhas profissionais. **Seminário Internacional Fazendo Gênero**, v. 11. (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017, p. 1-8.

BRIGUGLIO, Bianca. Trabalho, gênero e assédio em cozinhas profissionais. **Revista Estudos Feministas**, v. 31, 2023, p. 1-14.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 2010, p. 507-528.

COSTA, Camila. As escritoras que tiveram de usar pseudônimos masculinos – e agora serão lidas com seus nomes verdadeiros. Site: **BBC News**. São Paulo, 15 de abril de 2018. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-43592400> Acesso em 10 de abril de 2024.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo I: Sexualidade e trabalho**. São Paulo: Blucher, 2022.

DIEESE. **Mulheres. Inserção no mercado de trabalho**. São Paulo, 2023. Disponível em <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html> Acesso em 30 de março de 2024.

FRIEDAN, Betty. **A mística feminina**. Tradução de Carla Bitelli e Flávia Yacubian. 2. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021.

FRIEDMAN, Vanessa. Estudo revela porque as mulheres não ocupam cargos de chefia na indústria da moda. Site: **Estadão**. Rio de Janeiro, 25 de maio de 2018. Disponível em <https://www.estadao.com.br/emails/moda-e-beleza/estudo-revela-porque-as-mulheres-nao-ocupam-cargos-de-chefia-na-industria-da-moda/> Acesso em 27 de março de 2024.

GORZIZA, Amanda; BUONO, Renata. Homens só trabalham a mais que mulheres em 1 dentre 7 atividades domésticas. Site: **Revista Piauí**. São Paulo, 29 de setembro de 2023. Disponível em <https://piaui.folha.uol.com.br/homens-so-trabalham-mais-que-mulheres-em-1-dentre-7-atividades-domesticas/> Acesso em 27 de março de 2024.

GOTTSFRITZ, Erika. O machismo na frase ‘moda é coisa de mulher’. Site: **Carta Capital**. São Paulo, 29 de maio de 2022. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/blogs/fashion-revolution/o-machismo-da-frase-moda-e-coisa-de-mulher/> Acesso em 27 de março de 2024.

HIRATA, Helena. Entrevista: Helena Hirata. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 4, n. 1, 2006, p. 199-203.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, 2007, p. 595-609.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. Tradução de Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

MACHADO, Maria Helena et al. Óbitos de médicos e da equipe de enfermagem por COVID-19 no Brasil: uma abordagem sociológica. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, 2023, p. 405-419.

MADALOZZO, Regina; ARTES, Rinaldo. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47 n.163 p.202-221 jan./mar. 2017 207. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cp/a/V4BWbKQWS9SYn6m8nsJ889h/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 11 de abril de 2024.

MATOS, Thaís. Mulheres 'dominam' cozinha em casa, mas pagam mais caro para empreender na gastronomia. Site: **G1**. 25 de outubro de 2022. Disponível em

<https://g1.globo.com/empreendedorismo/noticia/2022/10/25/mulheres-dominam-cozinha-em-casa-mas-pagam-mais-caro-para-empreender-na-gastronomia.ghtml> Acesso em 03 de abril de 2024.

MICHELIN. Guia MICHELIN 2020 tem dois novos restaurantes com duas estrelas. Site: **MICHELIN Guide**. 25 de setembro de 2020. Disponível em https://guide.michelin.com/br/pt_BR/article/news-and-views/guia-michelin-2020-tem-dois-novos-restaurantes-com-duas-estrelas Acesso em 03 de abril de 2024.

MICHELIN. Guia MICHELIN 2020, São Paulo e arredores. Site: **MICHELIN Guide**. Disponível em https://guide.michelin.com/br/pt_BR/sao-paulo-region/sao-paulo/restaurants/2-stars-michelin?showMap=true&sort=distance Acesso em 10 de abril de 2024.

RUAS, Rhaysa. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, Vol. 12, N. 01, 2020, p. 379-415. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rdp/a/vWvRLYxpS7r4hgYqs7xNFSt/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 27 de abril de 2024.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão popular, 2015.

SALAS, Carlos; LEITE, Marcia. Segregación sectorial por género: una comparación Brasil-México. **Cadernos PROLAM/USP**, ano 7, v. 2, 2007, p. 241-259. Disponível em <https://revistas.usp.br/prolam/article/view/82307/85278>. Acesso em 29 de março de 2024.

SANTOS, Joelle; ARAUJO, Magdiel. Literatura por mulheres e o uso de pseudônimos masculinos: análise do uso de pseudônimos por escritoras mulheres e o mercado literário. **Código 137**, junho 22, 2018. Disponível em <https://codigo137.blogspot.com/2018/06/literatura-por-mulheres-e-o-uso-de.html> Acesso em 12 de abril de 2024.

SCHEFFER, M; *et al.* **Demografia Médica no Brasil 2023**. São Paulo, SP: FMUSP, AMB, 2023. 344 p. ISBN: 978-65-00-60986-8. Disponível em https://amb.org.br/wp-content/uploads/2023/02/DemografiaMedica2023_8fev-1.pdf. Acesso em 29 de março de 2024.

SILVA, Yasmin Geronimo da; VAZ, Daniela Verzola. Por que as ocupações “femininas” pagam menos? Um estudo longitudinal. **Revista brasileira de Estudos de População**, v. 39, 2022, p. 1-28.

SILVA, Matheus E F da; BRABO, Tânia S A M. A introdução dos papéis de gênero na infância: brinquedo de menina e/ou de menino? **Trama Interdisciplinar**, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 127-140, set./dez. 2016. Disponível em <https://file:///C:/Users/mariella.guerra/Downloads/9856-Texto%20do%20artigo-38507-41653-10-20170320.pdf> Acesso em 12 de abril de 2024.

STONE, Judy. Mulheres são a maioria na área da saúde, mas não estão na liderança. Site: **Forbes Brasil**. 31 de março de 2023. Disponível em <https://forbes.com.br/forbes->

mulher/2023/03/mulheres-sao-a-maioria-na-area-da-saude-mas-nao-estao-na-lideranca/
Acesso em 28 de abril de 2024.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. *In* **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. (MIRAGLIA, Livia; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva – Orgs). Porto Alegre: Editora Fi, 2020, p. 103-143.

UNGLAMOROUS: The naked truth about male models. Documentário. Direção e produção: Pedro Andrade. Estados Unidos: 17 de junho de 2015.

VEJA, Redação. Após elogios, Rodrigo Hilbert fala sobre o rótulo de ‘homão’. Site: **VEJA São Paulo**. 13 de abril de 2017. Disponível em <https://vejasp.abril.com.br/coluna/pop/apos-elogios-rodrigo-hilbert-fala-sobre-o-rotulo-de-homao> Acesso em 03 de abril de 2024.

VIECELI, Leonardo. Mulheres dedicam 9,6 horas a mais do que homens a tarefas domésticas. Site: **Folha de São Paulo**. Rio de Janeiro, 11 de agosto de 2023. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/08/mulheres-dedicam-96-horas-a-mais-do-que-homens-a-tarefas-domesticas.shtml> Acesso em 27 de março de 2024.

ZANELLO, Valeska. **A prateleira do amor: sobre mulheres, homens e relações**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2022.