

## “Eu sou uma pessoa de tremendo sucesso!”: trajetórias, identidades e representações de mulheres executivas

Silvana Rodrigues de Andrade  
Fundação Getúlio Vargas/CPDOC  
silvana.andrade@fgv.br

*Tudo que eu tenho hoje é fruto da minha dedicação, do meu empenho e do meu trabalho. Então eu sou uma pessoa de tremendo sucesso!*

Anna Catharina – Gerente de Administração de Pessoal e Remuneração

A participação feminina em atividades produtivas no Brasil não é recente. Ainda na Primeira República, as mulheres, principalmente aquelas oriundas das camadas populares, já exerciam essas atividades. A maioria delas residia em área rural – característica predominante da população brasileira em um momento anterior ao processo de urbanização – e trabalhava em suas próprias casas, exercendo um importante papel no modelo de produção familiar.<sup>1</sup> A partir da década de 1970 a participação feminina no mercado de trabalho abrange diferentes camadas sociais, parte fruto das conquistas políticas dos movimentos feministas<sup>2</sup> na luta pelos direitos da mulher e sua autonomia na esfera pública, contribuindo significativamente para mudanças de comportamentos, valores sociais e auxiliando na construção de uma nova representação de mulher trabalhadora.

Todo esse processo iniciado na década de 1970 ganhará contornos mais nítidos a partir de 1990, quando ocorre uma grande inserção da população feminina no mercado de trabalho brasileiro. No período compreendido entre 1993 e 2005, por exemplo, temos um registro de aumento de 28 para 41,7 milhões de mulheres no mercado de trabalho formal. Parte desse incremento significativo é um reflexo das mudanças ocorridas no contexto econômico do país, como a abertura econômica iniciada no governo Collor (1990-1993) e intensificada no governo Itamar Franco com o Plano Real e aprofundadas

---

<sup>1</sup> Na indústria, a participação das mulheres também era significativa, sobretudo nas regiões que sofriram maior influência do processo de modernização – como São Paulo, em 1920, onde elas representavam 29% do total de trabalhadores da indústria e, especificamente, no ramo têxtil, sua atuação era superior à masculina, perfazendo 58%. No Rio de Janeiro, a força de trabalho feminina representava 27% dos trabalhadores de todos os ramos industriais, 39% no ramo têxtil <sup>1</sup>(Batalha, 2000:10).

<sup>2</sup> Para um melhor entendimento dos debates e construção histórica dos movimentos feministas ver Ergas (1994); Soihet (2007) e Costa (2007).

as gestões de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e, no plano internacional, com o processo de globalização (Costa e Neves, 2002). Mas também sinaliza mudanças maiores de comportamentos das mulheres brasileiras, como alteração de perspectiva do que é sucesso e do que é realização pessoal. O conceito de realização vicária, no qual as mulheres buscariam o sucesso a partir do “êxito que decorre de sua contribuição para o feito de outra pessoa, em geral marido ou filhos” (Markus, 1987 apud Cappellin 2007:33) e não por realização própria, é alterado para uma visão de mundo, na qual a realização pessoal está associada à profissão e ao trabalho. O trabalho produtivo remunerado torna-se um elemento importante na construção da identidade feminina.

Esse trabalho produtivo remunerado tem várias faces no Brasil, grande parte está vinculado à baixas remunerações, mas uma pequena parcela conseguiu romper o “teto de vidro”<sup>3</sup> e atuar em cargos executivos, ou seja, de diretoria e gerência em empresas de grande porte. Como não existe uma barreira formal para a promoção de mulheres para cargos de maior nível hierárquico nas empresas e ainda temos poucos estudos sobre esse grupo no campo de ciências sociais<sup>4</sup>, o fenômeno “mulheres executivas” no Brasil é objeto de grandes questionamentos: Quem são essas mulheres? Quais as formas e as construções da “representação de si” (Strauss, 1999) no discurso e na atuação dessas executivas? Quais são as negociações realizadas e as estratégias estabelecidas no desenvolvimento de suas carreiras? Quais as dificuldades encontradas durante essa “trajetória” (Velho, 2004) que parte da escolha por um “projeto individual” (Velho, 2003 e 2004) inserido na dinâmica de um determinado “campo de possibilidades” (Velho, 2003 e 2004)? Quais foram às conciliações necessárias entre vida profissional e vida familiar para viabilizar o processo de ascensão profissional?

Para explorar essas questões, em um cenário com pouca informação, a escolha da metodologia de história oral aparece como uma grande aliada. A partir da investigação da história de vida de algumas mulheres que ocupam cargos executivos no mercado de trabalho das cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo, nos anos 2000,

---

<sup>3</sup> O termo “teto de vidro” refere-se à existência de uma barreira invisível que dificulta a ascensão de mulheres para cargos executivos nas empresas. Esse termo surgiu em uma reportagem sobre o tema publicada no *Wall Street Journal* em 1985 (Rocha, 2006) e desde então é amplamente utilizado nos estudos sobre gênero e trabalho que investigam a ocorrência e manutenção desse fenômeno.

<sup>4</sup> Um estudo pioneiro sobre esse tema no Brasil foi realizado por Cristina Bruschini e, Andréa Brandão Puppim intitulado, “Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX”. *Cadernos de Pesquisas da Fundação Carlos Chagas*. v.34, n. 121, jan-abr 2004, pp. 105 a 138

podemos esclarecer algumas nuances desses questionamentos. Como por exemplo, a forma que essas executivas vivenciam o sucesso.

Para Anna Catharina, 34 anos, solteira, gerente de remuneração e administração de pessoal de uma empresa de entretenimento em São Paulo, o sucesso foi uma conquista pessoal:

Tudo que eu tenho hoje é fruto da minha dedicação, do meu empenho e do meu trabalho. Então eu sou uma pessoa de tremendo sucesso! Hoje a gente está conversando aqui no meu apartamento e isso aqui pra mim é concretização e a realização de um sonho. Uma coisa que eu sempre quis fazer, que eu sempre quis ter, sempre falei “nossa, um dia quero ir pra praia a pé”. Nossa, o que eu quero mais? Eu quero agora é conseguir curtir tudo o que eu tenho, tudo o que eu conquistei.

Sustentadas por um conceito de *self-made man*<sup>5</sup> - no nosso caso de *self-made woman* - valores como o orgulho da trajetória profissional e a crença na possibilidade de construir uma carreira bem-sucedida, baseada prioritariamente no esforço pessoal é uma constante nos depoimentos das executivas. Essa característica é registrada no depoimento de todas as entrevistadas, afastando qualquer possibilidade de realização vicária.

Ao perguntarmos se elas se consideravam “uma mulher bem sucedida”, todas foram unânimes em dizer que sim. Maria<sup>6</sup>, 40 anos, casada, gerente de soluções de projetos de recursos humanos responde de forma enfática: “Sim, me considero bem sucedida. Me considero e as pessoas também me consideram, então isso também é um retorno.” Claudia, 38 anos, casada, diretora de recursos humanos de uma empresa francesa de cosméticos, localizada no Rio de Janeiro, também se considera “extremamente bem sucedida.” Já Joseana, 43 anos, solteira, gerente de recursos humanos de uma empresa sueca de equipamento de telecomunicações em São Paulo prefere ponderar ao responder a pergunta:

Profissionalmente sim. Aí é que está, mas pessoalmente meu travesseiro não está me dizendo isso. [...] Meu travesseiro está falando, ‘minha filha, o que você está fazendo? Você consegue. Quando você define algumas coisas, você corre atrás e faz, porque não bota foco no teu pessoal?’ [...] Então nessa entrevista eu não posso dizer que sou uma mulher completamente, plenamente de sucesso, porque está faltando um balanço nessa história.

<sup>5</sup> O termo *self-made man* traz a noção de ascensão social e econômica realizada unicamente a partir do esforço pessoal de cada indivíduo.

<sup>6</sup> Nome fictício. A entrevistada pediu para não ser identificada.

Essa preocupação com a conciliação trabalho e vida pessoal encontra-se presente em grande parte das falas das entrevistadas. Todas reconhecem que trabalham muito – em média 12 horas por dia – e que não tem o nível de qualidade de vida que gostariam. Joseana, por exemplo, avalia a sua qualidade de vida como “muito ruim, porque eu não tenho conseguido equilibrar minha vida pessoal.” O depoimento de Anna Catharina evidencia a angústia de manter uma carga horária tão pesada:

Eu gostaria de trabalhar um pouco menos. Eu gostaria de ter mais tempo para me dedicar mais a mim. Acho que me cuidar um pouco mais, até em questão de saúde a gente vai no médico quando não tem mais jeito, quando já está com aquela dor insuportável, que sempre vai protelando, protelando... Então você marca e desmarca porque tem uma reunião, desmarca porque atrasou o projeto “não sei o quê”, desmarca porque tem que ficar até mais tarde.

Claudia menciona a falta de autonomia para gerar sua própria agenda e o desgaste das inúmeras cobranças da manutenção de um determinado comportamento atribuído ao ideal de executiva:

Bem, tem muita frustração, você ser executiva, diretora, dirige uma área de uma empresa e você percebe que na verdade você tem pouca autonomia. Você deve muito mais satisfação do que devia antes, minha agenda hoje é compartilhada com três pessoas que tem acesso a minha agenda, que sabem onde eu estou. Qualquer passo que eu dou. Minha secretária marca os encontros na minha agenda sem me falar, vai marcando e eu tenho que ficar olhando o que tem de compromisso pra não perder. Então uma sensação de frustração. Tem dois lados, tem o lado da conquista, cheguei lá. Nem olhando questão de homens e mulheres, mas pouca gente chega lá e quando você olha essa pouca gente, pouquíssimas mulheres. Por um lado, quando eu penso mais no significado, tem a conquista, a realização, o orgulho. Mas esse é quando você pensa no significado de ter chegado lá. O significado de estar lá tem muita frustração. Muito tempo de trabalho, 80% do seu dia é resolvendo problemas que não agregam valor diretamente. Você se torna uma grande conciliadora dos problemas dos outros. Construção é pouca. Muita cobrança, e aí a cobrança na forma de atuar, no que você fala, no como você veste, no seu humor. Obviamente dá muita frustração porque ninguém é perfeito. E agora é uma vitrine. Chegar lá, poxa, legal, cheguei. Mas depois de ter chegado lá, está todo mundo te cobrando 24 horas do dia um comportamento. Então dá muita frustração, você lida com muita expectativa não correspondida. Dá frustração, dá cansaço. Cansaço psicológico que é pior do que físico. Um cansaço psicológico imenso. Você não quer decepcionar e vê que a sua equipe vem todo dia na tua sala querendo ouvir alguma coisa e ficam... “caramba, essa mulher vai me ensinar alguma coisa”. Você fica na obrigação de ter algo importante pra dizer. É um estado de vigília constante. Acaba que você não é mais dono... você não é mais dono de si, profissionalmente falando. Você não é. Você é regido de acordo com o que o meio te leva. Frustração.

Esse trecho do depoimento de Claudia nos chama a atenção pela angústia decorrente da grande exigência de apresentar um comportamento próprio para ser uma executiva. O sentimento de conquista de ocupar uma posição de prestígio, afinal ‘pouca

gente chega lá”, vem acompanhado da frustração e do medo de não querer “decepcionar” as expectativas das pessoas, trazendo um “cansaço psicológico imenso”.

A necessidade da construção e manutenção de um *habitus*<sup>7</sup> próprio para atuar no campo que se traduz na forma de se comportar, na linguagem utilizada, na postura e até mesmo na forma de se vestir é reconhecido pela maioria. No que se refere ao comportamento, apesar da crença na meritocracia, muitas mencionam a exigência de um nível de competência maior e da necessidade de se auto-afirmar para ascender às posições executivas. Segundo Maria “mulher tem essa coisa de ter que se provar”:

Eu acho que a executiva tem uma coisa diferente que ela tem que provar que ela tem tanta competência quanto o homem pela questão do preconceito. Mas no resto, eu já tive chefes homens, mulheres presidentes e presidentas, digamos assim, que o foco era a competência, era conhecimento do negócio, enfim. Eu acho que para mulher tem essa coisa de ter que se provar.

Joseana entende que uma postura mais dura da mulher é uma estratégia compensatória: “eu acho as mulheres mais duras do que os homens. No *feedback*<sup>8</sup>, na cobrança. Com certeza é compensatório isso.” Entendimento também compartilhado por Maria, mas que reconhece uma mudança geracional nesse comportamento: “tem toda uma formalidade, tem uma postura mais durona. Que eu acho que está mudando nessa geração mais jovem nas pessoas que eu vejo.”

Claudia detalha mais algumas nuances do modelo de comportamento de uma executiva:

Falar pouco de si, não rir tanto. Uma vez escutei de um executivo que mulher que ri de mais é boba. Grande coisa, boba... Tem essa expectativa da mulher ser mais séria, mais reservada.

Anna Catharina também compartilha de opinião semelhante e destaca algumas características importantes na construção desse comportamento:

Acho que uma forma de falar, de educar, acho que comportamento, acho que postura física é importante. Então acho que é muito mais comportamento de atitudes [...] Acho que você sendo educado você já é elegante naturalmente. Então isso eu acho importante, isso eu acho fundamental.

<sup>7</sup> Segundo Bourdieu (1989), *habitus* corresponde às atitudes, formas de pensar adquiridas e interiorizadas por um indivíduo durante o seu processo de socialização em determinado campo.

<sup>8</sup> Essa expressão em inglês é muito utilizada no meio empresarial e significa o momento no qual os chefes formalizam verbalmente a avaliação de desempenho dos indivíduos da sua equipe de trabalho.

Em relação à linguagem, todas são unânimes em mencionar a importância de utilizar palavras em inglês. Não como uma forma de se comunicar com estrangeiros, mas como um código importante e recorrente no campo. Anna Catharina, quando menciona esse fato usa o pronome no masculino, ‘eles’, como se referisse apenas aos executivos:

Uma coisa que percebo muito é que eles quanto mais altos numa organização, ao longo do dia vão colocando palavras internacionais no dia a dia. Então mesmo em uma empresa 100% nacional, mas todos fazem questão de usar termos em inglês, por exemplo. Ninguém fala orçamento, fala *budget*. Ninguém fala como está a previsão do caixa, como está o *flow cash*. Então não é uma posição atualizada, qual é o *year to date*. Então tem coisas do dia a dia que... não é relatório mensal, é *monthly report*. Acho que coisas de dia a dia que acho até engraçado. Muitas vezes desnecessárias.

Maria também menciona o uso exagerado dos termos em inglês, inclusive em outros países como a França, mas admite que também utiliza bastante e que percebe que no Brasil essa característica é mais forte:

Tem, vários jargões, vários termos em inglês. Até na França. Muito engraçado, eu ia para reunião e todo mundo falando expressão em inglês. Reuniões mesmo, apresentações mesmo, toda em francês e uma ou outra palavra em inglês. Uma língua tão bonita, francês. Não critico não porque uso o inglês pra caramba, para mim até ajuda porque tem coisas que eu não sei a tradução. Mas uma coisa ou outra, *networking* é inglês. Mas você não precisa falar de venda direta para o cliente em inglês, você pode falar em francês, você pode falar em português, você pode falar na língua local [...] É, mais usado (o inglês). Eu acho que de alguma forma tem algum *status* nisso. Mais no Brasil até.

Partindo do pressuposto que a linguagem está repleta de significados, a busca por um vocabulário em inglês, mesmo sendo considerado desnecessário traz algum “*status*”, demonstrando a importância de utilizar esses códigos para se legitimar no campo.

Em relação à imagem, alguns itens de vestuário, acessórios e até mesmo o melhor penteado, corte de cabelo ou estilo de corpo são mencionados como sendo um padrão. Como no depoimento de Maria, “padrão é o *tailleur*, é ser magro, é o modelo que meche o cabelo, não arriscar muito, é pérola, eu faço essas coisas todas, enfim.” Para Claudia, apesar de também mencionar o terninho/*tailleur* como vestuário, acha que não existe um padrão único para roupas, mas em relação ao cabelo, sim. O que ela caracteriza como um cabelo ‘comportadinho.’:

Ah, tem alguns. Um jeito não sei não, mas tem alguns. Tem aquela que é elegante por natureza que pode botar qualquer coisa, tem aquela que aprendeu a usar terninho elegante, aí ela compra terninho com cor de chiclete (rosa), de

pistache, de sorvete e fica brega toda vida. Aquela que quer parecer despojada... Têm algumas. Não tem um padrão não. Tem mais padrão no cabelo, liso esticado, do que na roupa. Mais o cabelo. Todo mundo acha que tem que ter escova... Cabelo comportadinho.

Joseana reconhece que existe um padrão, mas relativiza um pouco essa questão do estilo de vestuário, considerando que esse padrão varia de acordo com o ramo da empresa e a cultura organizacional, mas deixa claro que existem alguns códigos que devem ser seguidos, como se fossem uma manual de como se vestir corretamente, comparando os estilos a “uniformes de trabalho.”:

Tem (padrão). Aí depende da cultura da empresa, tem dois que são mais utilizados, daria uma coluna também, que seria assim: “como se vestir quando a cultura é mais tradicional?”, terninho, saltinho tal, a bolsa tal, as cores que tem que combinar. A outra (empresa) como é uma cultura mais *cool*, mais desencanada, também não deixa de ser uniforme, eu brinco assim, meu ‘uniforme’ de trabalho, eu já tive modelo terno, hoje eu não estou no modelo terno, mas é o uniforme do trabalho. Que tem que ter as bijuterias, a roupa social, corte clássico, tem isso.

Anna Catharina, também menciona o *tailleur* como referência, mas compartilha do entendimento de Joseana e considera que esse padrão vai variar de acordo com o ramo da empresa e a cultura organizacional e assim como Maria também acredita que esteja ocorrendo uma mudança de comportamento em relação a um padrão muito fechado:

Depende um pouco da organização. Depende do tipo de empresa. Acho que se for num banco, por exemplo, obviamente ela vai está de terninho, de *tailleur*. Se for uma multinacional tradicional numa posição executiva ela vai estar de *tailleur*. Mas não é uma realidade, por exemplo, de um varejo onde as pessoas se vestem de maneira mais informal no dia a dia das empresas. Obviamente não, se for uma entrevista, se for um congresso, pelo fato de ser executiva elas vão estar mais formais. Mas meu negócio, por exemplo, que é entretenimento, ninguém usa terno. De uma maneira geral as pessoas vão de calça jeans. O fato de estar de calça jeans não significa que está esculachado. Mas é um estilo mais informal de se vestir. Então na verdade não tem muito padrão, mas obviamente se vestir sempre com uma boa aparência e muito voltada ao tipo de negócio, ao tipo de empresa onde o segmento que você está atuando. [...] E também acho que isso no passado já foi muito mais exigido, muito mais cobrado. Ao longo do tempo eu tenho visto isso de certa forma mais flexível. Tem sido uma tendência aí a flexibilidade. Não exige mais tanto aqueles terninhos impecáveis e aquele salto alto de bico fino. Eu acho que... ao longo do tempo essas coisas têm ficado um pouco mais flexíveis, na verdade prezando muito mais o conforto e o bem estar do que simplesmente a aparência.

O fato de citar o bem estar como um novo valor pode ser um reflexo da piora da qualidade de vida sentida por essas mulheres na dificuldade de conciliar vida pessoal e profissional diante de uma grande jornada de trabalho. Um fato que nos chamou a

atenção foi que essas dificuldades não são atribuídas à dupla jornada. Isso não é percebido como um problema para essas mulheres. Não falam em dupla jornada, mas de uma jornada única e sobrecarregada de atividades. Todas terceirizam o trabalho doméstico e a maioria relata não ter dificuldades nessa parte. Ao comentar sobre as atividades domésticas, por exemplo, Claudia diz: “Eu não faço nada. Não lavo um copo” e complementa:

Tenho uma pessoa. Mas também a gente tem só eu e meu marido. [...] A casa é grande, mas a gente não suja muito. Então mesmo que eu não lave um dia não quer dizer que... E a gente não come em casa, almoço não tem em casa, de noite a gente faz um lanche. Então não acumula muito, mas eu não lavo nada, nem um copo. Não lavo mesmo. Eu tenho pelo menos uns 40 copos, ou seja, dá pra ficar três semanas sem a empregada aparecer. Eu não lavo, me recuso. Principalmente se for por obrigação. Se for para agradá-lo eu vou lá e faço até o jantar. Mas por obrigação de eu ter que lavar, passar, lavar, passar roupa, não passo mesmo. Lavar chão... Não faço, eu não tenho jornada dupla não. Isso aí eu não estaria sendo justa de falar. Não tenho. Tem mulheres que ainda têm a jornada dupla, tripla, às vezes têm filho. Não tenho não. Eu tenho a dupla que é profissional e mulher, esposa. Só essa. Mais nada.

Anna Catharina ressalta a praticidade não apenas nas atividades domésticas, mas também no comportamento e na forma de se vestir, como um valor fundamental para ser uma executiva:

Bom, as executivas se não forem mulheres práticas do dia a dia não dão para serem executivas. E aí um jeito prático de ser em tudo. Eu acho que no vestir, na forma de se cuidar, eu acho que na própria administração da casa, tem que ser tudo meio que automático, muito do pré preparado, pré cozido (risos). Tem que ter um suporte, porque não dá. Até mesmo porque normalmente as executivas se dedicam muito tempo de seu dia ao trabalho, ao que fazem. Na verdade todo o resto tem que colaborar. Se não for tudo muito automático, muito prático, muito tecnológico, acho que dificilmente ela vai ser uma executiva.

Maria afirma que não teve dificuldade de conciliar trabalho e família após o nascimento do filho, mas menciona o sentimento de “sofrimento” ao falar do assunto e sinaliza a estratégia estabelecida, reforçando a importância do apoio da família e da empregada nesse processo:

Efetivamente dificuldade eu não tive. Nunca nenhum chefe meu disse “Maria, está te atrapalhando”, eu sofro e eu me organizo, eu sou superplanejadora. Então eu me organizo para eu não sofrer. Então minimizo todos os riscos. Eu já sei que vou viajar daqui uma semana, então já organizo tudo. Se puder eu deixo a caderneta do João (filho) pronta pra semana toda. Já peço a minha sogra, já negocio com a Jaque dela dormir todas as noites, que é a babá. Ela é um acúmulo de empregada com babá. Enquanto o João está na escola ela é empregada, depois que ele chega, ela é babá. Eu meio que me organizo com o Arthur (marido) também. Arthur está num momento que as empresas que ele

trabalha são todas no Rio de Janeiro. Então raramente ele tem feito viagem internacional.

Como podemos perceber no depoimento de Maria, a maternidade traz novos elementos para uma conciliação que para as mulheres sem filhos já era difícil. Sabemos que o trabalho está imbricado na teia de relações de poder existente nas diferentes esferas de vida dessas mulheres, afinal “a história do trabalho feminino é inseparável da história de família, das relações entre os sexos e de seus papéis sociais”<sup>9</sup>(Perrot, 2005:244). Portanto, o valor atribuído a maternidade é um dado relevante nessa análise. No caso das entrevistas, a maternidade possui diferentes significados em suas vidas. Algumas optaram em não ter filhos, outras acham fundamental esse momento. Independente das escolhas, todas mencionam a maternidade com grande valor.

Para Claudia é uma doação incondicional, por isso decidiu não ter filhos.

Maternidade... eu acho que é uma doação incondicional. Me parece muito mais interessante ter mãe do que ser mãe. Agora, obviamente, do ponto de vista da humanidade representa a continuidade, com certeza. Mas... Eu não acho que eu tenho... não sinto a necessidade de ter essa continuidade, não paro para pensar se eu estou acabando aqui, finalizando aqui. Então não penso em continuidade.

Valores compartilhados também por Joseana:

Eu acho que a maternidade é uma grande doação, é uma grande disponibilidade interna, uma grande doação de amor, de compartilhar história, de compartilhar cultura, de ajudar, criar...[...] É uma coisa muito interessante, mas eu nunca tive vontade de ter filhos.

Já para Maria maternidade “é tudo.” Segundo ela “eu sempre quis ser mãe, me sinto super realizada, e acho que muda o jeito de pensar.”

Anna Catharina, mesmo ainda não sendo mãe, possui opinião semelhante e ressalta que esse é um projeto importante para sua vida:

É uma coisa muito bonita, muito plena. Eu acho que mesmo não sendo, mas na verdade eu pratico um pouco disso com meu sobrinho. E é uma coisa que eu tenho vontade de um dia de ser, tenho vontade de ter um filhinho... Pela questão da idade eu já consigo ter um pensamento um pouco mais evoluído sobre isso. Hoje eu tenho 34 anos, mas eu já tenho muito claro na minha cabeça, o *deadline* que eu imagino para ter um filho é até uns 38 anos. Se não acontecer até essa data eu vou adotar. Mas acho bacana essa coisa de educar, acompanhar o crescimento, de passar os seus valores para alguém e reproduzir

---

<sup>9</sup> A partir do rompimento das análises orientadas por um viés mais estruturalista na historiografia, essa visão não dicotômica sobre os estudos do trabalho feminino ganham importantes representantes como Joan W. Scott e Louise A. Tilly, com o estudo *Women, work and family*, publicado em 1978.

um pouco do que você é. Quem sabe? Ainda tenho quatro anos ainda para esse projeto se concretizar.

Dessa forma, percebe-se que o conceito de maternidade sofre ressignificações nesse grupo. E o poder decorrente da maternidade muitas vezes é minimizado, diante de outros poderes e principalmente frente à preocupação de uma “doação incondicional” ou de “uma grande doação.”

Em suma, para finalizar essa breve análise sobre as trajetórias, identidades e representações de mulheres executivas no Brasil, podemos identificar que alguns significados são compartilhados pela maioria, como a valorização do sucesso construído ao longo da trajetória profissional; o reconhecimento da necessidade de construir um *habitus* próprio para ascender no campo, abrangendo vários códigos, indo do melhor comportamento, à linguagem, à forma de se vestir e até mesmo de se pentear. Ou seja, ser uma executiva é um comportamento apreendido, que contribui para formar um *ethos*, um estilo de vida e uma visão de mundo.

A percepção da falta de qualidade de vida se apresenta como uma das maiores preocupações dessas mulheres. Tradicionalmente a carga horária de trabalho excessiva é uma característica do meio empresarial, especialmente dos cargos de maior responsabilidade, como os executivos. No caso de um recorte de gênero existem outros fatores imbricados nesse processo que aumentam a complexidade dessa situação, como a maternidade e a necessidade de se auto-afirmar em um campo que ainda é majoritariamente masculino.

Por fim, entendemos que a ascensão de mulheres para cargos executivos não é realizada sem freqüentes negociações e grandes disputas em um campo de forças com diversos agentes. Serão nessas relações de poder que as identidades serão constantemente construídas e reafirmadas.

### **Bibliografia**

- BATALHA, Cláudio. *O movimento operário na Primeira República*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor, 2000.
- BRUSCHINI, Cristina e PUPPIN, Andréa Brandão. “Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX”. *Cadernos de Pesquisas da Fundação Carlos Chagas*. v.34, n. 121, jan-abr 2004, pp. 105 a 138.
- BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro, Difel/ Bertrand Brasil, 1989.
- CAPPELLIN, Paola. “A dialética cidadania e trabalho em tempo de mudanças das relações produção e reprodução.” In: LIMA, Maria E. B., COSTA, A. A. A., COSTA, A., ÁVILA, M. B., SOARES, V. L.(orgs). *Transformando as relações*

*de trabalho e cidadania: Produção, reprodução e sexualidade.* São Paulo, CUT/BR, 2007.

- COSTA, A. de Oliveira e BRUSCHINI, Cristina (orgs.). *Rebeldia e submissão: estudos sobre a condição feminina.* São Paulo, Vértice/ Fundação Carlos Chagas, 1989.
- COSTA, Delaine Martins e NEVES, Maria da Graça Ribeiro (orgs.). “A condição feminina nos países do Mercosul. Sistema integrado de indicadores de gênero nas áreas de trabalho e educação.” Rio de Janeiro, IBAM, 2002.
- COSTA, Suelly Gomes. “A voz das mulheres: linhas da vida e associativismos feministas. Rio de Janeiro, anos 80 e 80 do século XX”: Ed. Civilização Brasileira, 2007. In: *Cultura política e leituras do passado: historiografia e ensino de história.* Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2007.
- ERGAS, Yasmine. “O sujeito mulher.” O feminismo dos anos 1960-1980. In: DUBY, G. e PERROT, M. *História das mulheres no ocidente.* O século XX.
- PERROT, Michelle. “As mulheres ou os silêncios da história.” Bauru, SP: EDUSC, 2005.
- ROCHA, Cristina Tavares da Costa Rocha. “Gênero em ação? Rompendo o ‘teto de vidro’? Novos contextos da tecnociência.” Santa Catarina, 2006, Tese de doutorado, UFSC. Disponível em [http://www.cfh.ufsc.br/~dich/tese\\_cristinadarocha.pdf](http://www.cfh.ufsc.br/~dich/tese_cristinadarocha.pdf). Acesso em 20/07/2007.
- capitalismo. 8ª edição, Rio de Janeiro, Record, 2004.
- SCOTT, Joan W. e TILLY, Louise. *Women, work and family.* Holt: Rinehart and Winston, 1978.
- SOIHET, Rachel. “Femininos e cultura política: uma questão no Rio de Janeiro dos anos 1970/1980.” In: *Cultura política e leituras do passado: historiografia e ensino de história.* Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2007, p. 411-436.
- STRAUSS, Anselm. *Espelhos e máscaras. A busca de identidade.* São Paulo, EDUSP – Editora da Universidade de São Paulo, 1999.
- VELHO, Gilberto. “Do bom uso do mau gênero”. *Cadernos Pagu*, vol. 12, Núcleo de Estudos de Gênero/ Unicamp, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Individualismo e cultura.* 7ª ed. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor, 2004.
- \_\_\_\_\_. *Projeto e metamorfose: antropologia das sociedades complexas.* 3ª ed. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor, 2003.