

*Performing gender at work**

Bárbara Castro**

A chamada nova economia, que tem como base a produção de riqueza amparada pela tecnologia da informação e comunicação¹, exige que os potenciais candidatos às vagas de trabalho possuam, além da competência técnica em programação de computadores, habilidades flexíveis, interpessoais e de comunicação, como se diz no jargão das empresas de recursos humanos. A indústria de tecnologia da informação (TI), focada na venda de soluções e no fornecimento de serviços, busca pessoas que se comuniquem bem com o cliente e saibam trabalhar em equipe. Não basta saber liderar. É preciso ceder, negociar as diferentes perspectivas que cada membro de uma equipe possui sobre o projeto de trabalho, ser hábil para negociar novos prazos ou especificações com os clientes, modificando o projeto na medida em que mudam as diretrizes. Além disso, é preciso estar disponível para a realização de projetos em tempo curto e estar sempre atualizado, posto que a inovação é uma das características principais do setor. É preciso, pois, ser flexível.

Essa flexibilidade aparece na literatura sociológica associada ao universo feminino. Ulrich Beck (1994), por exemplo, atribui ao feminino os padrões de flexibilidade que o mundo do trabalho

* Resenha de KELAN, Elisabeth. *Performing gender at work*. Great Britain, Palgrave Macmillan, 2009. Recebido para publicação em agosto de 2010, aceito em setembro de 2010.

** Doutoranda em Ciências Sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp (com período sanduíche na The Open University, Inglaterra). bacastro@gmail.com

¹ “O setor TIC pode ser considerado como a combinação de atividades industriais, comerciais e de serviços, que capturam eletronicamente, transmitem e disseminam dados e informação e comercializam equipamentos e produtos intrinsecamente vinculados a esse processo” (IBGE, 2009:12).

Performing gender at work

parece copiar. Richard Sennett (2004), por sua vez, elegeu as mulheres como o grupo que pressionou para a existência dessa flexibilidade. Partindo dessas afirmações, o trabalho em TI parecia ser um campo de oportunidades promissor para as mulheres. Um espaço no qual elas poderiam ingressar sem enfrentar os preconceitos e as desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho. Um lugar onde seria possível trabalhar sem sair de casa, sem abrir mão de cuidar dos filhos, fazendo seu próprio horário. As limitações da chamada velha economia não existiriam mais.

Há evidências, porém, de que a realidade é muito diferente do que dizem o discurso empresarial e a literatura. No Canadá, as mulheres não chegam a 1/3 da força de trabalho na indústria de TI (Scott-Dixon, 2009). Na Europa, esse dado não é muito diferente: elas são uma entre cada cinco trabalhadores do setor.² No Brasil, do total de trabalhadores de TI, apenas 16% são mulheres.³ Estudos sobre o teletrabalho (trabalho à distância) mostram que, além de essa modalidade reificar a divisão sexual do trabalho, reafirmando a posição das mulheres no espaço doméstico e na esfera do cuidado, ele pouco modifica as possibilidades de crescimento profissional. Apesar de diferentes mulheres possuírem experiências diversas com o trabalho em TI, a tendência, como mostra Scott-Dixon (2004), é de que a falta de tempo livre para investir em cursos de atualização, causada pela sobreposição do trabalho pago e não-pago, as levaria a ficar sempre em posições subordinadas.

Esse abismo, quantitativo e qualitativo, entre homens e mulheres na área de tecnologia despertou o interesse da academia no final da década de 1970. Diferentes orientações teóricas buscaram compreendê-lo e elaborar saídas para essa inequidade.

² Segundo relatório da Comissão Européia para a sociedade da informação. [http://ec.europa.eu/information_society/activities/itgirls/doc/women_ict_report1.pdf, consulta em 20 de julho de 2010]

³ O dado é de pesquisa realizada em 2006 pelo site APInfo (<http://apinfo.com>), dedicado aos profissionais de TI no Brasil.

Entre elas, destacou-se e tornou-se referência a perspectiva histórico-cultural, que mostrou como diferentes ocupações que envolvem ciência e tecnologia foram construídas a partir de um ideário masculino e, por essa razão, fecharam-se às mulheres (Cockburn, 1992; Kirkup e Keller, 1992; Wajcman, 1991 e Webster, 1989).

Suas propostas políticas de desconstrução da associação entre tecnologia e masculinidade, no entanto, retomavam o modelo binário de gênero e o essencialismo da relação entre tecnologia e sociedade. De uma maneira geral, havia um entendimento de que se mais mulheres produzissem tecnologia, mais os produtos teriam uma linguagem, design e funcionalidade femininos, aproximando-as de seu uso e diminuindo, assim, a distância entre as mulheres e a tecnologia. Gill e Grint (1995) identificaram esse problema e propuseram que passássemos a pensar em como gênero, trabalho e tecnologia são co-produzidos a partir da interação, como são negociados no dia-a-dia.

Cockburn e Ormrod (1993) já haviam produzido um estudo empírico clássico sobre gênero, tecnologia e trabalho enfocando a relação das mulheres nas etapas da produção, venda e consumo de tecnologia. Mas ele não se preocupava em mostrar as mudanças, apenas as permanências nas relações de gênero. Com isso, podemos entender que a crítica de Gill e Grint (1995) não se resume apenas às diferenças de tratamento dedicadas à relação entre gênero e tecnologia no momento da análise e no momento da política – mesmo porque a ciência não é neutra à política. Ela se dirigia, também, ao foco desses estudos na estrutura social, mesmo quando havia um esforço em compreendê-la a partir das práticas.

Em *Performing Gender at Work*, Elisabeth Kelan elabora uma alternativa metodológica que dialoga com a proposta de Gill e Grint (1995), buscando superar as limitações dos estudos de gênero, tecnologia e trabalho. Ela une o conceito de performance, de Judith Butler, à etnometodologia de Candance West e Don H. Zimmerman, dizendo que, assim, podemos superar as limitações

de uma e outra teorias. Se os últimos deixam pouco espaço disponível para a mudança, porque a norma de gênero tem que ser obrigatoriamente praticada pelos atores sociais, Butler lhes oferece esse espaço, porque podemos incorporar o discurso de maneira transformadora. O problema, segundo Kelan, é que ela não explicaria como isso acontece no dia-a-dia. Aí reside a vantagem da perspectiva etnometodológica, pois eles mostram como as pessoas se referem às normas de gênero todos os dias.

Para costurar as duas teorias, Kelan propõe que utilizemos a análise do discurso sem tratá-lo como o grande discurso da estrutura, mas como todas as formas de interação falada, formais ou informais, bem como textos escritos de todos os tipos. Considera que o texto e a fala estão sempre em ação e, por isso, são localizados e contextualmente específicos. Não nega, no entanto, que há um repertório interpretativo a partir do qual os indivíduos se guiam. Nesse sentido, o discurso produz e é produzido. Fazer gênero é, ao mesmo tempo, estar influenciado e estar produzindo grandes quadros de significados. Sua proposta é a de analisar os recursos que as pessoas têm disponíveis bem como os dilemas ideológicos que elas enfrentam. Esses dilemas são centrais para entendermos as mudanças e continuidades quando pensamos em gênero e trabalho.

Com uma pesquisa empírica realizada em duas indústrias de software na Suíça, Kelan busca entender como ficaram as relações de gênero no trabalho em um espaço (setor de tecnologia) e tempo em que novas relações foram estabelecidas. Os padrões de trabalho fordista foram substituídos por um modelo de flexibilização das relações de trabalho e insegurança. Ao mesmo tempo, não podemos negar que houve um avanço no tratamento das relações de gênero no espaço de trabalho. Apesar dessas transformações, há elementos que permanecem. Gênero, raça, classe e idade, entre outros marcadores, continuam tendo uma importância fundamental para a análise social. A diferença, ela alerta, é que eles estão sendo utilizados de outras maneiras.

Isso fica mais claro quando ela assume que uma das principais mudanças ocorridas nas relações entre gênero e trabalho na nova economia foi a valorização de características associadas ao feminino. Ela mostra como essas características são negociadas por homens e mulheres no espaço de trabalho de maneira a não desmasculinizar os homens. Ou seja, demonstra que a despeito da feminização das competências e, apesar de esse fenômeno parecer desafiar a organização hierárquica da binaridade de gênero, o trabalhador ideal da indústria de software é um homem. Para entender como isso é possível, ela mostra como essas competências são performadas e negociadas.

O melhor exemplo de como essa dinâmica se realiza é a maneira como os entrevistados e entrevistadas definiram o trabalhador ideal do setor e se posicionaram em relação a ele. A maioria respondeu que as competências técnica e social são essenciais para o desempenho do trabalho. A primeira é definida como flexibilidade. É a capacidade de constante atualização do conhecimento técnico e o estado mental flexível e aberto às novidades. A habilidade social é traduzida como comunicação e marketing. É vista como a capacidade de traduzir a demanda do cliente em um software. Para vender o produto, é preciso convencer o cliente e atender às suas expectativas, traduzindo essas expectativas por meio da técnica.

Apesar de serem apresentadas como categorias diferentes, Kelan entende que a habilidade de interação social assume, algumas vezes, o papel de outra habilidade técnica – embora não seja. A grande maioria dos entrevistados diz desempenhá-la melhor e a apresenta como o diferencial da profissão. É essa característica, em detrimento do conhecimento técnico, que eles invocam quando tentam se aproximar do trabalhador ideal.

A problemática que a autora enfrenta é que o trabalhador ideal é construído no discurso localizado e contextualizado como **neutro** para a categoria de gênero. Mas, na realidade, tanto a flexibilidade quanto a sociabilidade são categorias altamente generificadas. A flexibilidade é tomada como uma característica

feminina pelo grande discurso porque, com ela, seria possível conciliar o trabalho da empresa com o trabalho do cuidado da casa e da família. O nó da questão é que os trabalhadores homens que têm filhos dizem preferir trabalhar no escritório, pois as crianças atrapalhariam seu desempenho. Essa escolha supõe que alguém fique em casa cuidando dos filhos – geralmente a esposa ou a babá. Além disso, também atesta que realizar teletrabalho e ter uma família são atividades incompatíveis. A flexibilidade é utilizada de maneiras diferentes por homens e mulheres. Eles a utilizam para ganhar mais dinheiro, acumulando diferentes projetos de trabalho. Elas, para conciliar trabalho pago e não pago. O cuidado não entra na construção da flexibilidade estabelecida para o trabalhador ideal. Por essa razão, esse trabalhador ideal não é neutro para a categoria de gênero. Antes, ele é masculino.

Além disso, apesar de a habilidade social ser associada a uma característica feminina, ela não é construída dessa mesma maneira quando se trata do trabalhador ideal. A sociabilidade como característica feminina e a sociabilidade como qualidade profissional eram mantidas separadas discursivamente e apareciam em momentos distintos nas entrevistas. Um dos casos emblemáticos é o da *miss review*, assim apelidada porque revisava os códigos dos colegas e era vista como prestativa, simpática e não-ameaçadora. Quando as mulheres desempenhavam tarefas colaborativas, sua feminilidade era reforçada. Quando eram os homens que realizavam tais tarefas, não eram vistos como fazendo o gênero feminino, mas como desempenhando uma tarefa que todo trabalhador de TI deve desempenhar. Por meio dessa separação discursiva entre uma característica considerada essencialmente feminina e uma habilidade profissional é que os homens podiam reivindicar essa característica sem prejudicar sua identidade masculina. Como a competência social sempre aparecia como neutra para a categoria de gênero, quando os trabalhadores e trabalhadoras respondiam

perguntas sobre o trabalhador ideal, ela podia ser reivindicada igualmente por homens e mulheres.

A maneira como as pessoas acionam ou rejeitam a categoria de gênero para se construírem como trabalhadores ideais pode ser vista, também, nas narrativas dos entrevistados e entrevistadas sobre o seu passado e futuro profissional. Enquanto o gênero era invocado para justificar as escolhas e dificuldades do passado – os homens geralmente dizem que sempre gostaram de tecnologia e as mulheres afirmam que foram parar nessa profissão por acaso –, ele não era levado em conta, ou destacado, quando Kelan os questionava sobre seu futuro profissional. O grande achado de Kelan talvez esteja aqui: ela associa a maneira como o gênero é acionado ou desativado com o que ela chama de subjetividade neoliberal. É isso, aliás, o que causa o dilema ideológico enfrentado por esses sujeitos ao performarem gênero no trabalho.

Com “subjetividade neoliberal” ela quer dizer que a narrativa do empreendedor de si mesmo deixa pouco espaço para que qualquer coisa exista além do indivíduo. O trabalhador – neutro para o gênero – é construído como um valor de mercado e ele mesmo é responsável por sua própria valorização, seja por estar à disposição das empresas em horários e contratos de trabalho flexíveis, seja por ter que se atualizar constantemente. O sucesso depende cada vez mais da competência da pessoa do que de estrangimentos econômicos, políticos ou sociais. Situação semelhante acontece com a redundância do trabalhador, que é atribuída a um fracasso pessoal e a um erro de performance, e não ao funcionamento do capitalismo. A vida se torna uma empresa e a pessoa passa a agir como um agente racional no mercado, atuando com o sentimento egoísta de alcançar sucesso individual.

Assim, o conflito entre o que foi vivido (passado), onde há uma narrativa forte de gênero, e o que não foi vivido (futuro), não é um problema de ideologia. As pessoas só introduzem o gênero em suas biografias quando falam do que foi experimentado, dos conflitos que se apresentaram na prática. Isso não quer dizer que o

dilema ideológico desapareça, pois as pessoas performam o gênero, mas são pedidas para não fazê-lo, pois são atores racionais e egoístas. “O trabalhador auto-empresendedor é construído como neutro para a categoria de gênero, mas vivencia a experiência de trabalhador como generificada” (p. 144).

Em suma, a tese de Kelan é que o discurso que constrói o trabalhador ideal de TI adiciona a ele as características do auto-empresendedor. Ele é neutro para o gênero porque as pessoas, independentemente de serem homens ou mulheres, são responsáveis pelo seu próprio sucesso. Acontece que esse sucesso esbarra no gênero, pois, na experiência real, o trabalhador ideal é geralmente um homem. É ele quem pode oferecer seu tempo livre e dedicar-se totalmente ao trabalho, sem se preocupar com as tarefas que envolvem o cuidado da casa ou da família. É ele quem tem a possibilidade de exercer a flexibilidade exigida pelo setor. Os atributos associados ao universo feminino no grande discurso são, na prática, performados pelos homens. Mas Kelan só consegue chegar a essa conclusão investigando os discursos localizados e contextualizados dos trabalhadores e trabalhadoras da indústria de software.

Além de apresentar uma metodologia inovadora para os estudos de gênero, trabalho e tecnologia, o livro de Kelan contribui para a desconstrução do discurso empresarial ao contrastá-lo com a realidade. A flexibilização das relações de trabalho e a figura do auto-empresendedor possuem o efeito perverso de colocar os trabalhadores e trabalhadoras em uma situação de constante insegurança, como defende Sennett. Mas essa perversidade atua de maneira ainda profunda quando inserimos a categoria de gênero na análise. A promessa do paraíso do trabalho em TI não se realiza para a grande maioria das mulheres. Elas continuam submetidas a constrangimentos estruturais, como a associação das mulheres com o cuidado da casa e da família, por exemplo, relatado por muitas mulheres em suas trajetórias profissionais.

A pesquisa possui, no entanto, algumas limitações. Ela não alcança nem a diversidade existente no campo de TI, já que se dedica a levantar dados apenas da indústria de software, nem a existente entre as mulheres. Os marcadores de raça, idade, sexualidade e classe não são levados em consideração – limitação, aliás, que Kelan reconhece.

De qualquer maneira, sua pesquisa marca um avanço na área de gênero, trabalho e tecnologia. Ela foi muito bem-sucedida ao tratar da categoria de gênero como flexível e dinâmica. Os homens e as mulheres de Kelan não obedecem à normatividade das regras hegemônicas de gênero e performam o trabalhador ideal de TI sem reclamar privilégios pelo fato de a flexibilidade, a sociabilidade ou o conhecimento técnico serem mais associados a uma identidade do que a outra. É um avanço, ainda mais, porque trata de mulheres que trabalham no setor de tecnologia e não de mulheres cujo trabalho classicamente associado ao universo feminino (caso das secretárias) foi afetado pela implementação dessa tecnologia. A pesquisadora estuda um universo do trabalho já modificado em relação aos padrões fordistas e em constante transformação. A vantagem é que ela não busca entender apenas as permanências (apesar de apontar para elas), mas busca entender também em que medida a entrada de mais mulheres em um mercado de trabalho tipicamente associado ao universo masculino pode ter afetado as relações de gênero dentro desse espaço.

As mudanças são tímidas, como ela aponta, porque o trabalho não é a única unidade de formação dos sujeitos. Interessante talvez fosse investigar se os novos arranjos familiares (tanto os que rompem com as normas da divisão sexual do trabalho, com o cuidado compartilhado dos filhos e das tarefas domésticas, por exemplo, quanto os que rompem com a heteronormatividade) interferem nas escolhas e trajetórias profissionais de homens e mulheres. Esse duplo enfoque, trabalhado a partir da perspectiva de que homens e mulheres estão performando gênero a partir de novas posições discursivas,

Performing gender at work

não tradicionais, nos permitiria entender em que medida as diferenças e semelhanças são construídas nesses novos contextos. Além disso, nos permitiria entender como a binaridade de gênero é acionada – se é que o é – quando a equidade é a nova norma.

Referências bibliográficas:

- BECK, U.; GIDDENS, A. and LASH, S. *Reflexive modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the modern social order*. Cambridge, Polits, 1994.
- COCKBURN, C. and ORMROD, S. *Gender and Technology in the Making*. SAGE Publications Ltd., 1993.
- COCKBURN, C. Technology, Production and Power. In: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: Science, Technology and Gender*. Cambridge/Oxford, Polity Press/Basil Blackwell and The Open University, 1992, pp. 196-211.
- GILL, R. and GRINT, K. (orgs.) *The Gender-Technology Relation: Contemporary Theory and Research*. London, Taylor & Francis Ltd., 1995.
- IBGE. O setor de tecnologia da informação e comunicação no Brasil: 2003-2006. In: *Estudos e Pesquisas, Informação Econômica*. Rio de Janeiro, n° 11, 2009.
- KIRKUP, G. and KELLER, S. L. *Inventing Women: Science, Technology and Gender*. Cambridge/Oxford, Polity Press/Basil Blackwell and The Open University, 1992.
- SCOTT-DIXON, K. *Doing IT: Women Working in Information Technology*. Toronto, Canada, Sumach Press, 2004.
- SENNETT, R. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro, Record, 2004.
- WAJCMAN, J. *Feminism Confronts Technology*. U.S., The Pennsylvania State University Press, 1991.
- WEBSTER, J. Gender, Paid Work and Information Technology. University of Edinburgh, Working Paper Series, Programme on information & communication technologies. *Working Paper* n°12, 1989, pp.1-12.