

# SECRETÁRIA

## UMA AMBIGÜIDADE EM FEITIO DE PROFISSÃO

*Amaryllis Schvinger*

Do Núcleo de Estudos sobre a mulher e da PUC/RJ

*Danda Prado*

Psicóloga Social e escritora

*Jacqueline Castro*

Consultora junto à Secretaria de Estado do Rio de Janeiro

### HOMENAGEM

*Sobrevivemos. Por acaso.  
Casuais são as mulheres nesse mundo de  
acerto de contas entre homens.  
Casual foi tua morte, Lyda.  
Talvez, se não fosses mulher, não abririas cartas.  
Escreverias cartas.  
O homem pensa,  
decide e morre herói.  
A mulher interpreta  
seu pensamento, aplica  
suas decisões e morre  
secretária dedicada,  
esposa compreensiva,  
militante fiel.*

*Frente de mulheres contra a violência.  
Rio de Janeiro, 02/09/80*

(Por ocasião do atentado contra a OAB que vitimou sua  
secretária Lyda Monteiro da Silva)

---

### RESUMO

Este artigo resume a pesquisa realizada com secretárias de empresas privadas do município do Rio de Janeiro. Seu objetivo foi o de obter um perfil geral das profissões e testemunhos relativos à interdependência entre a vida profissional e privada da secretária. Inclui ainda alguns tópicos da pesquisa relativos ao levantamento histórico e sociológico da profissão e a análise da inserção da mulher no mercado de trabalho.

---

### SUMMARY

Outline of a broader research on the secretaries of private enterprises in Rio de Janeiro. Its aim was to draw a general profile of this profession, testifying the interdependence between professional and private life of the secretary. It includes some topics related to historical and sociological data on the profession and the analysis of women's insertion in the labor market.

O vocabulário *secretário*, de origem latina, está diretamente associado à idéia de segredo (*secretu*), confiança, confidência e, inicialmente, designava aquele que, por ser digno de confiança, "estava ligado a uma pessoa de alta posição para redigir, transcrever cartas" (*Petit Robert*), como era o caso dos secretários dos reis.

No Novo *Dicionário Aurélio* (1975) encontramos, para os verbetes *secretário* e *secretária*, as acepções que se seguem: *secretário* — "1. aquele que transcreve as atas das sessões duma Assembléia; 2. aquele que se desincumbe de determinadas redações, que se ocupa da organização e funcionamento de uma assembléia, de uma sociedade, de um serviço administrativo: secretário de um partido político; secretário da Prefeitura; 3. empregado que tem por função classificar, estenografar, datilografar e redigir correspondência; 4. aquele que, trabalhando sob as ordens de alguém, se desincumbe de seus afazeres pessoais; (. . .); 7. aquele que guarda os segredos de outrem; (. . .) e *secretária* — "1. mulher que exerce as funções de secretário; (. . .); 3. mulher que é confidente de outrem."

É importante observar que, em linguagem contemporânea, o gênero do vocábulo imprime-lhe conteúdos diversos. Assim, no masculino, o termo geralmente designa secretário de Estado, de Partido, de Embaixada, funções prestigiosas que nada têm em comum com a palavra *secretária*, do gênero feminino, via de regra associada à funcionária que, subordinada a um chefe, necessariamente administra a correspondência e o atendimento telefônico desse chefe ou da empresa para a qual trabalha.

A profissão de *secretária* pode ser aproximada à dos escribas da Antigüidade. Entre os egípcios os escribas constituíam uma classe de pequenos e médios funcionários que aliás, dada a complexidade da escrita hieroglífica, gozavam de certo prestígio.

Já na Idade Média alguns colofões registram a participação de mulheres na transcrição de manuscritos (Pernoud, 1983).

Em épocas que antecederam o ingresso da mulher nos escritórios *filhas* e *esposas* desempenhavam, em âmbito familiar, funções muito semelhantes às das *secretárias* (tais como foram entendidas a partir do final do século passado). Na Universidade de Bolonha registrou-se a atuação de Novella, mulher de notória beleza e competência, que ministrava Direito Romano como substituta do pai, titular da cátedra. Ainda no final do século XIV Christine de Pisan recebeu instrução aprimorada que lhe permitiu assessorar o pai, astrônomo e astrólogo da corte de Carlos V, e, depois da morte deste e do marido, emergir como a mulher de letras que passaria à História. Na Paris do século XVIII era comum esposas de pequenos comerciantes e artesãos auxiliarem os maridos em suas lojas e oficinas: ocupavam-se da organização dessas pequenas empresas, administravam a contabilidade e dirigiam os empregados quando da ausência dos maridos, os verdadeiros chefes desses estabelecimentos. Podemos portanto afirmar que filhas e esposas, "secretárias" de seus pais e maridos, transformam-se, em gerações posteriores e já nos moldes da moderna economia, nas assalariadas de empresas, firmas ou sociedades e que, dessa forma, através do salário, o

trabalho "fantasma" tona-se "visível". Ainda hoje é bastante comum à mulher o desempenho de funções de secretária junto ao marido, quer no pequeno comércio, quer em profissões liberais: são freqüentes os casos de médicos cujas secretárias são suas próprias esposas.

A modificação das estruturas econômicas, políticas e sociais no fim do século XIX possibilitou uma forma de trabalho assalariado para as mulheres. Mas foi com o advento da máquina de escrever que as mulheres tiveram acesso aos escritórios, até então exclusivamente reservados aos homens. Fazendo apelo à dita "natureza feminina", caracterizada pela passividade, sedentarismo e habilidade manual (supostamente comprovada pelos "dons" para a costura e o piano) e contraposta à "natureza masculina", dinâmica e ativa, a mulher passa a ser apresentada como a usuária "natural" da máquina de escrever.

A feminização dos serviços de escritório pode ser considerada como um dos casos mais antigos de feminização profissional, a ponto de cristalizar nas atividades de escritório as imagens mais estereotipadas do trabalho feminino. Iniciou-se nos Estados Unidos, por volta de 1870, com o ingresso das primeiras mulheres e já no final dessa década constatava-se o descontentamento dos secretários, ameaçados de substituição gradativa por mulheres com salários consideravelmente inferiores (a terça parte). A nova composição sexual dos escritórios determinou uma hierarquização de tarefas (e de salários) cabendo aos funcionários homens as de prestígio e responsabilidade enquanto eram destinados às mulheres os serviços rotineiros e mecânicos. Em 1911, o número de trabalhadoras de escritório já se tornara significativo, a ponto de permitir que se organizassem e reivindicassem melhores salários. A feminização dos serviços de escritório representa uma decorrência de transformações sociais e econômicas, razão pela qual verifica-se, de acordo com a época, o concurso de mulheres oriundas das mais diversas camadas sociais. O acesso ao escritório determinou a inserção da mulher na vida econômica bem como a aquisição de uma identidade social. Em contrapartida, essa mesma feminização passou a caracterizar o desprestígio dos serviços de escritório.

Em Paris, no final do século XIX aos anos 30, verifica-se o surgimento e a evolução do "ofício" de datilógrafa em três etapas distintas, definidas pela origem sócio-econômica das que o exerceram. A primeira leva era constituída de moças da pequena burguesia que buscavam emprego, gozavam de alguma instrução e haviam desistido de aguardar colocação como professoras primárias. A essa camada vai-se acrescentar, gradativamente, um novo contingente composto de modistas e costureiras, atingidas pela crise que afetou seu ofício. Gozando de pouco preparo para as novas atribuições, costumam ser responsabilizadas pelo desprestígio da função. Finalmente, após a primeira guerra, surge a terceira geração, agora integrada por mulheres muito jovens, de origem modesta (pais operários, artesãos, pequenos comerciantes), baixa escolaridade (apenas a escola primária) e que residem em subúrbios operários ou bairros populares. Pode-se situar entre 1900 e 1920 a proletarização da profissão.

As atribuições de uma secretária são múltiplas e in-



definidas e, sem dúvida, a máquina de escrever é um símbolo da profissão. Contudo, se bater à máquina pode representar uma condição necessária, ela não se estabelece como condição de suficiência ao exercício da função. Inicialmente as mulheres que trabalhavam em escritórios eram denominadas, genericamente, *estenodatilógrafas* (ou simplesmente datilógrafas). A partir de 1935 passam a ser designadas por *secretárias*. Ambas as denominações, contudo, nunca deixaram, de existir, muito embora o termo secretária fosse pouco corrente antes de 1935. Essa diferenciação semântica encerra um sentido de hierarquia e decorre da assimilação geral da categoria, como um todo, primeiramente à massa de funcionárias pouco qualificadas e de baixa remuneração, mais próximas à máquina. Posteriormente as profissionais de escritório foram assimiladas a uma camada superior, caracterizada por sua relação com o chefe. O termo estenodatilógrafa passou a ter um sentido pejorativo, se empregado como sinônimo de secretária. Atualmente, por razões análogas, as secretárias mais qualificadas preferem a denominação de *executivas* ou de *assistentes* ou *assessoras* (de diretor ou de presidente, conforme o caso).

A pesquisa "Secretária: uma ambigüidade em feitiço de profissão", que objetiva analisar as características de uma profissão e das profissionais que a representam — as secretárias —, constitui-se em uma abordagem fenomenológica da participação da mulher no mercado de trabalho e, conseqüentemente, em um estudo das influências recíprocas de dois universos femininos, o particular e o profissional.

## OS CONDICIONAMENTOS NA ESCOLHA DA PROFISSÃO E A QUESTÃO SALARIAL

É sabido que a escolha profissional é condicionada por valores e estereótipos sociais disseminados, desde cedo, pelo núcleo familiar e pela escola e, mais tarde, reforçados pelo mercado de trabalho.

Poucas são, portanto, as opções profissionais que se apresentam à mulher na sociedade patriarcal. A escola, reiterando os papéis de mãe e de esposa, desestimula a autonomia e a participação da mulher na vida pública. Os cursos de formação a encaminham às profissões que melhor se identifiquem a esses papéis. O mercado de trabalho, por sua vez, corrobora a subordinação da mulher na família, absorvendo o contingente feminino em funções subordinadas na empresa.

As pesquisas já revelaram e os dados estatísticos comprovaram a defasagem entre remunerações de mão-de-obra masculina e feminina: qualquer que seja o nível de atribuição estudado, os resultados atestam que são mais baixos os salários designados às mulheres. A mão-

de-obra feminina é desvalorizada e isso acarreta o desprestígio de determinadas profissões onde se verifica maior incidência de trabalhadoras de sexo feminino.

As funções secretarias, quase que de exclusivo exercício feminino, constituem exemplo característico desse desprestígio profissional.

O desnível entre os salários percebidos por homens e mulheres é uma constante em todos os setores da vida pública. No caso dos serviços de escritório o que se verifica é o cerceamento das oportunidades de ascensão da mulher a determinados postos, vale dizer, a inviabilidade de uma carreira. A "carreira" de secretária torna-se, por conseguinte, limitada: a partir de um determinado nível que se alcance, desaparecem as possibilidades de acesso a funções mais graduadas e melhor remuneradas, reservadas ao contingente masculino.

É comum aludir-se à maior estabilidade empregatícia do homem para justificar a discriminação da mulher. Essa alegação, entretanto, não procede justamente porque é o fato de serem vetadas às mulheres as oportunidades de ascensão salarial e de carreira dentro das empresas que as impele a buscar novos empregos que lhes ofereçam melhor remuneração. Claro está que mudanças sucessivas geram uma imagem de instabilidade criando-se, assim, um círculo vicioso prejudicial à profissional de sexo feminino.

## ESCLARECIMENTOS QUANTO AO PROCEDIMENTO DA PESQUISA E ALGUNS RESULTADOS

Para melhor encaminhamento da pesquisa julgamos pertinente a adoção de dois critérios de abordagem: o quantitativo, através de questionários, com perguntas abertas e fechadas e o qualitativo, através de entrevistas individuais semi-dirigidas (ver anexo no final). Isto porque desejamos, na medida do possível, estabelecer um painel geral da profissão e, por outro lado, privilegiar o exame detalhado de determinados comportamentos e atitudes.

Os questionários foram distribuídos em empresas privadas, nacionais e multinacionais, levando-se em conta dois critérios de classificação, porte e tipo, de maneira a percorrer toda a gama de que se tem notícia no setor privado.

A classificação das empresas segundo o porte decorreu do número de seus funcionários. Assim, denominamos empresas de pequeno porte, as que possuem menos de setenta funcionários; médio porte, aquelas cujo número de funcionários é maior que setenta e menor que quinhentos; grande porte, as que têm quinhentos ou mais funcionários. Observa-se maior concentração de secretárias em empresas de grande porte, 47,3% das 201 entrevistadas. Das demais, 28,9% trabalham em empresas de médio e 19,4% de pequeno porte. Esse fato deve ser interpretado como uma decorrência da própria constituição das grandes empresas, que aglutinam maior número e diversificação de secretárias.

Quanto à classificação por tipo, as empresas foram consideradas comerciais (nas quais se situam 23,9% das secretárias entrevistadas), industriais (17,4%), financeiras (5,9%) ou instituições (20,9%), no caso de empreendimentos culturais ou educacionais. Incluímos na categoria

"outras" (31,3%), consultórios médicos, escritórios de profissionais liberais (de advocacia, engenharia, arquitetura, economia) e de prestações de serviços.

Com vistas a comparações (características, tarefas, salários, postura profissional) entre os diferentes tipos de secretária, procedemos a uma classificação segundo os atributos da função e/ou tempo de exercício da profissão, chegando a seguintes resultados: 19,4% das secretárias são do tipo *júnior* (com menos de dois anos na profissão); 20,9% foram designadas *secretárias* (mais de dois e até cinco anos, com atribuições pouco definidas); 24,9% são do tipo *senior* (com mais de cinco anos na profissão); 21,9% *executivas* (mais de cinco anos, com redação própria, podendo eventualmente, substituir o chefe); 8,9% correspondem a outras denominações (por exemplo, secretária bilíngüe).

Considerando o valor do salário mínimo vigente à época do preenchimento dos questionários, verificamos que 60,7% dos sujeitos percebiam menos de 6 salários mínimos mensais. A concentração salarial mais expressiva (36,3%) da amostra situa-se na faixa compreendida entre 3 a 6 salários mínimos.

Quanto ao regime de trabalho 85,1% das secretárias trabalham em tempo integral e permanente (com vínculo empregatício). As demais prestam serviços temporários e/ou trabalham em horário de "meio-expediente".

A amostra revelou, ainda, que os atuais empregos foram, quase sempre, (74,1%) conseguidos através de conhecimentos pessoais.

No que tange à idade verificou-se, de resto sem surpresa, a preferência das empresas por secretárias jovens: 70,6% com menos de 35 anos, mais particularmente na faixa de 25 a 30 anos (25,8%). O índice (26,0%) de secretárias com mais de 35 anos reitera a discriminação da mulher por idade, no atual mercado de trabalho, e atesta o estrangulamento de oportunidades em termos de carreira.

Quanto ao estado civil, verificou-se que 43,7% são solteiras, corroborando outra já conhecida preferência do mercado de trabalho. A amostra também revelou que 27,8% das secretárias têm menos de dois filhos, sendo que 50,7% são mulheres sem filhos. Esses índices são significativos e confirmam o impasse vida profissional/filhos, no que tange à mulher. As empresas não oferecem condições que compatibilizem as duas variáveis e, sob pretexto de uma interferência na vida profissional, prejudicam o acesso de mulheres com filhos a seus quadros funcionais.

É irrisório o número de secretárias filiadas a entidades de classe: apenas 2% (4 secretárias). Não convém, contudo, esquecer que a não-regulamentação da profissão elimina a possibilidade de sindicalização e restringe o número de associações extra-sindicais.

Nesta amostra, 67,2% das secretárias nasceram no Rio de Janeiro; 13,4% residem sós, 38,3% com filhos e 39,3% com familiares. Apenas 14,9% informaram viver exclusivamente de seus salários. Algumas secretárias complementam seus orçamentos com serviços extraordinários ou dividem despesas. Outras compõem seus orçamentos através de contribuições (de marido, companhei-

ro, ex-marido, ex-companheiro, familiares), aposentadorias, pensões, mesadas ou rendas.

## FORMAÇÃO: PRIMEIROS CURSOS E EMPREGOS

A pesquisa revelou que todas se tornaram secretárias por acaso, circunstancialmente, isto é, 50% por necessidade de empregar-se para ajudar financeiramente as famílias ou a situação conjugal, e as outras por necessidade de independência financeira, ou para custear cursos diversos. Assim, aceitaram a primeira oportunidade de emprego vendo-o como transitório, temporário. Dentre elas 40% são formadas em faculdade, em sua maioria em Letras, e 20% abandonaram a universidade antes de seu fim. Durante a carreira propriamente dita de secretária 20% freqüentaram cursos superiores de aperfeiçoamento, e somente 20% não chegaram a ingressar em universidades.

Durante a adolescência fizeram cursos de línguas, datilografia e estenografia, como preparação útil para a vida, porque "sempre pode ser necessário em qualquer profissão, ou se o casamento não der certo" (Alda). Nenhuma, contudo, planejou seu futuro como secretária: - "Tinha que trabalhar porque meus pais não tinham recursos" (Daniele). Ou a busca de independência: "Aí, eu comecei a trabalhar para não depender do pai, nem de mãe, nem do irmão, nem de mesada" (Dora). Ou então: "eu não escolhi a profissão, aconteceu" (Dora).

Admitidas em geral como recepcionistas, escriturárias, auxiliares de escritórios ou simplesmente com o título genérico de "secretárias", sem funções especificadas, são solicitadas às tarefas mais diversas, verdadeiros "peões" como uma delas salientou, principalmente nas pequenas firmas. Executam desde serviços de serventes até os de relações públicas, em línguas estrangeiras, assim como assessoram profissionais liberais (nos casos de escritórios de advocacia, com freqüência, a estagiária exerce as tarefas de secretária).

As secretárias que responderam a nosso questionário, assinalaram fazerem parte de suas tarefas os itens descritos no quadro a seguir.

## DISCRIMINAÇÃO DAS TAREFAS DAS SECRETÁRIAS

*"Uma boa secretária executiva faz praticamente tudo, inclusive resolve assuntos particulares do chefe, mas sem se sentir importante por causa disso".*

Atendimento Pessoal e Telefônico	97% das secretárias
Arquivo	96% da amostra
Datilografia	95%
Controle de Agenda	89%
Redação de Correspondência Simples	85%
Controle de Estoque e Material de Escritório	70%
Triagem do Atendimento pela Chefia	58%
Direção de Datilógrafas e/ou Office-boys	53%
Servir Lanches e Cafezinho	36%
Redação de Correspondência Complexa	25%
Eventual Direção de Escritório	24%
Redação Bilíngüe	22%
Pequenos Serviços, Costura, Decoração etc.	21%
Telex	20%

Estenografia/Taquigrafia	14%	das secretárias
Terminal Vídeo	6%	da amostra
Outros serviços diversos, não discriminados no questionário tais como:	20%	
Revisão de Textos, Intérprete, Tradução, Tesoureira, Organização de Noticiário em Língua Estrangeira, Acompanhamento de Congressos e Afins, Relatórios Contábeis, Serviço Externo, Coordenação de Motoristas e Tráfego da Empresa, Administração do Lar e Chefia, Contabilidade da Firma Particular da Chefia, e Enfermeira"		

O emprego no serviço público é visto como mais seguro e estável, com horário mais reduzido, mas menos gratificante que na empresa privada. Nas firmas multinacionais ou grandes empresas nacionais seu desempenho é mais valorizado e as promoções mais bem remuneradas. Sentem aí uma possibilidade de ascensão.

Todas aprenderam a dominar técnicas necessárias à função de secretária após terem ingressado na carreira, auto-financiando estudos no SENAC, Fundação Getúlio Vargas, escolas particulares, cursos de língua, etc.: "Enquanto aguardava um concurso para um lugar melhor que escriturária no serviço público, comecei a trabalhar no escritório do irmão de uma colega, coisa provisória, e aí fui ficando, fui ficando e os anos foram passando. Comecei a fazer um cursinho aqui, um cursinho ali, fui procurando fazer um curso sempre ao nível de organização e método e, de repente, estava começando a encarar realmente como uma profissão, e me sentia secretária totalmente" (Jurema).

O alto custo desses cursos é apontado pelos sujeitos pois, com freqüência, torna-se pesado arcar com esse tipo de despesa. Praticamente também é difícil estudar à noite, para as casadas ou com filhos, pois teriam de enfrentar uma tripla jornada de trabalho: no lar, na empresa e na escola.

Enquanto 20% tiveram oportunidades para seguir outras carreiras de melhor status ou salário e desistiram delas para se manter como secretárias, 20% das que tem idade em torno dos 30 anos ainda pensam mudar, em breve, de profissão. A nostalgia da profissão universitária se mantém naquelas que de início se encaminharam para isso, mas a constatação de que uma secretária executiva bilíngüe obtém salários muito mais altos que uma mulher profissional liberal, faz pender a balança para aquela opção.

Em geral, o primeiro emprego é obtido por indicação de amigos ou familiares. Recorrem mais a agências

do que aos anúncios, por receio das "mentiras" dos jornais.

O mercado de trabalho para a mulher é reconhecidamente limitado e mal remunerado em comparação ao leque de disponibilidades para o candidato masculino de formação equivalente. O magistério e o comércio são duros e sem perspectivas financeiras. Assim, o trabalho em escritório é visto como uma etapa acessível, já que não exige muitos diplomas e encerra, eventualmente, possibilidades de contatos para uma ascensão social e econômica.

É freqüente a identificação de "mulher" com o exercício de qualidades naturais" específicas da condição feminina: paciência, dedicação, inteligência com discrição, entre outras: "Porque somente a mulher, pela própria natureza, tem os requisitos necessários para exercer esta função. Acho que no fundo a mulher tem o lado 'materno'. Aquela que cuida, que providencia, que é discreta, que ampara."

A partir do primeiro emprego, geralmente conseguido em escritório, as possibilidades de trabalho nesse setor vão-se tornando mais nítidas. Conseguem algumas promoções na própria empresa ou transferem-se para outra onde sejam melhor remuneradas. Decorre daí a motivação para os diversos cursos.

O conhecimento de inglês é mais valorizado que o de computação. Idade e aparência são indicadas como fatores indispensáveis à obtenção de um emprego.

#### VIDA AFETIVA E/OU CONJUGAL

A imagem da mulher que trabalha em ambientes predominantemente masculinos sofre ainda hoje deformações preconceituosas, sendo bastante acentuadas no caso de secretária. "Sempre saquei isso, acho que basta ser secretária mesmo para o marido ter ciúmes do chefe, não sei como, não tenho nenhuma comparação, é como assim o pai (. . .) pai/marido, o marido vira pai" (Dora).

Essas atitudes não chegam a constituir um obstáculo, um impedimento total, mas dificultam a tomada de uma série de iniciativas que levariam a uma promoção, ou limitam rigidamente sua flexibilidade nos horários. "O marido impediria que chegasse em casa fora de hora, às 7 e meia, 8 horas, e a mulher deve dar prioridade ao marido, não ao trabalho", diz Danielle, secretária que nunca se casou, às vésperas de sua aposentadoria.

Em certos casos há por parte dos homens o medo da competição, de que a mulher ganhe mais que eles.

As mulheres têm introjetado um comportamento de valorização prioritária do lar e não de algum projeto pessoal de vida. A sociedade assim as educa, desde o nascimento e condiciona os homens a essa expectativa em relação a elas. Então, mesmo quando estimulam e aprovam sua carreira, ambigüamente não assumem suas decorrências: "Somos colegas de empresa mas ele chega em casa e finge que as roupas não estão sempre limpinhas e arrumadas, que falta alguma coisa, um botão. Achar que é nossa obrigação fiscalizar: além da casa, das compras, das crianças, das empregadas, temos que também ver a parte deles" (Joana).

É preciso reconhecer, por outro lado, que a imagem de secretária/amante, veiculada ainda hoje pelos meios de comunicação, reforça os preconceitos, mesmo



de namorados. Assim eles além de cobrarem também os horários, ainda cobram as eventuais "cantadas": "meu atual namorado, já viu que tristeza, tem ciúmes de eu estar sempre cercada de homens, acho que ele preferia que eu fosse professora, ia ficar mais tranqüilo. Homem gosta assim professora e tal, secretária para alguns assuntos, a não ser que seja um homem do próprio meio, esse até que gosta, vê que você é eficiente" (Anita).

A preferência no mercado de trabalho pela mulher solteira é conhecida em todos os ramos. O casamento da secretária, porém, ainda é menos aceito pela empresa que outros: "quando aqui o meu chefe soube que casei, aquilo foi como se fosse uma ducha fria (. . .) quer dizer, eles como homens podem casar. . ." (Joana).

O trabalho de secretária é associado à imagem de mulher estreitamente vinculada à presença hierárquica masculina, na qual ele pode impor suas vontades por estar ela (a mulher) em uma situação de dependência — tal como sucede em circunstâncias similares entre enfermeira e médico, aeromoça e comandante de vôo ou passageiro, delegado e polícia feminina, etc. Nas entrevistas diversas vezes foi feita a comparação secretária versus patrão — marido versus mulher.

A "boa apresentação" exigida de uma secretária, sua amabilidade e dedicação profissionais confundem-se, para o meio masculino, com o apuro e as atitudes de quem deseja seduzi-los. Habitados ao pagamento de serviços sexuais nas áreas de alta e sofisticada prostituição, inconscientemente separam as mulheres entre as esposas, exclusivas de um homem, e as disponíveis a outros.

A secretária recebe um treinamento específico que inclui cursos de etiqueta, maquiagem, vestuário atualizado, afim de parecer-se com os modelos "sóbrios" das revistas de moda. O código de *Ética Profissional da Secretária Brasileira*, seção II, parágrafo 8, determina: "manter uma postura e aparência pessoal discretas, evitando gestos exagerados, roupas extravagantes e modismo".

Apresenta-se em contraste evidente com a esposa, que vive com o executivo o seu cotidiano, e não tem porque representar em permanência o papel de quem vai para foto de revista. Não que a secretária o faça, mas sem dúvida, ela, por dever profissional, deve cuidar de sua aparência prioritariamente, caso contrário, corre o risco de perder o emprego: "no fundo, no fundo, todos querem um bibelozinho para dominar. E ainda tem aquela coisa ridícula de querer a mulher mais nova e a mais bonita" (Jacinta).

## MATERNIDADE: SER MÃE E SECRETÁRIA

As secretárias, ao casarem, ressentem-se da expectativa negativa por parte da empresa em relação a seu desempenho futuro. Há, em realidade, um preconceito geral, sob alegação de baixa de rendimento, sobretudo quando existem filhos. Como vimos anteriormente, em nossa amostra 50,7% não têm filhos e 27,8% têm apenas um. Ainda que empiricamente, podemos inferir que se trata de uma profissão que não facilita, de forma alguma, a vivência de muitas maternidades.

À semelhança da maioria das mulheres casadas que exercem profissões fora de casa, as secretárias alternam entre a satisfação de serem economicamente indepen-

des do marido e a nostalgia episódica pelo papel ideal de esposa e mãe, sem dupla jornada de trabalho a cumprir, contando com mais lazer em sua vida privada, como é a imagem das mídias: "às vezes fico me perguntando se por exemplo a minha irmã que está lá casadinha (. . .) quando a gente se vê assim, nesta luta pela sobrevivência (. . .) de repente a gente até pensa em ser dondoca, realmente" (Débora).

É inegável o fato de que a dupla jornada de trabalho sobrecarrega a mãe, sob todos os pontos de vista, retirando-lhe a possibilidade de lazer, de repouso. Exige sua atenção permanente, no emprego e em casa, impõe um escalonamento rigoroso de horário. Trata-se de um problema social, cuja solução não está nem na retirada da mulher da força de trabalho, nem na limitação de filhos, mas sim na socialização do cuidado e educação das crianças e jovens.

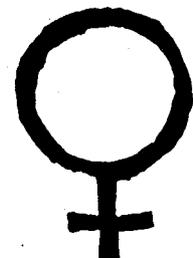
Uma secretária de 25 anos depõe: "ontem, acordei, dei mamadeira para os meus filhos, vesti, levei para casa de uma vizinha minha que eu consegui fazer a cabeça dela, de fazer no apartamento uma creche domiciliar, cheguei à noite do trabalho, o filho (3 anos) estava dormindo, levei ele para casa, desci para o playground e fiquei brincando com a filha (1 ano). De 8 às 5 estava trabalhando. Depois fiz o jantar, pus todos na cama porque meu marido tinha curso noturno e não ia ver as crianças antes de dormir, fiquei arrumando a casa, nem tive tempo para assistir televisão ou ler um livro" (Derci).

Algumas secretárias relatam que abandonaram a profissão quando nasceu o primeiro filho, retomando a carreira ao ingressar o último na escola.

É mais fácil superar a insatisfação do marido em relação ao emprego, do que a culpa de estar fazendo falta às crianças que ficam aos cuidados de terceiros. Diz Juliana: "acima de tudo sou mãe, então achei que tinha que me dedicar às minhas filhas, pelo menos enquanto elas tivessem uma idade que pudessem ir à luta da vida, e fiquei em casa dando aulas".

## ESTÍMULOS E OBSTÁCULOS À REALIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL

A partir dos dados anteriores, ficam evidenciados os sentimentos ambíguos disseminados e interiorizados pelas próprias profissionais em relação à "carreira" de secretária. Torna-se então fácil compreender porque 86% dentre elas não se sentem realizadas na profissão, admitindo, no entanto, se sentirem gratificadas por certos aspectos do trabalho e de suas tarefas específicas. Sua realização pessoal e profissional independente de sua vocação, de suas aptidões, já que não houve pro-



priamente uma escolha pelo tipo de trabalho, mas sim uma aceitação a partir do momento em que vivenciaram um emprego e nele encontraram alguma gratificação e perspectiva.

Um dos aspectos objetivos de que se queixam é o da inexistência de uma regulamentação para a profissão propriamente dita, o que enseja ao empregador colocar como sua secretária alguém ligado a ele por laços pessoais, e não por capacitação profissional. A promoção da secretária não é obrigatória, pois limita-se a eventualmente torná-la secretária de uma chefia de mais alta hierarquia — de secretária do gerente passa a secretariar a diretoria, a vice-presidência, mas as tarefas mantêm-se repetitivas, monótonas, exigindo pouco de suas reais capacidades.

Quanto aos fatores positivos do cargo, as observações feitas dão prioridade a aspectos que poderíamos chamar de produtos típicos da cultura "feminina", dentro de um enfoque tradicional dos papéis das mulheres na sociedade, tais como: o prazer de estar trabalhando num meio preponderantemente masculino, que a valoriza como profissional; o prazer da eficiência, do sentimento de cumplicidade com a chefia, que decorre do acesso a informações sigilosas e pessoais; o reflexo nela própria de ser escolhida num cargo para o qual a exigência fundamental é a boa aparência — "a aparência significa a imagem da empresa"; estar interagindo com executivos, intelectuais, altos funcionários governamentais, vistos como pessoas inteligentes e de sucesso, garante *status* em seu meio.

Analisando em profundidade alguns comentários feitos, encontramos até o que chamaríamos de gratidão, pelo fato de serem capazes de se sustentar e de receber remuneração pela prestação de serviços gratificantes e para os quais se sentem "naturalmente" capacitadas por serem "mulheres". É como se um desafio lhes tivesse sido proposto, por se terem afastado das profissões mais associadas ao âmbito doméstico, em ambientes preponderantemente femininos como o magistério ou a assistência social: "A posição de secretária que eu digo é o lance de (. . .) o que eu te falei, de conhecer gente, de se relacionar com pessoas, e elas te tratam de igual para igual. Ou seja, o homem, os clientes, te tratam como profissional, mesmo que eles não queiram, isso eu gosto muito" (Alda).

Em nossa amostra 76% das chefias pertenciam ao sexo masculino, 12% ao feminino e nos outros é exercida por ambos os sexos.

A secretária é a única funcionária numa empresa que trabalha junto à ou às pessoas da chefia (97% são encarregadas de atendimento pessoal e telefônico, entre outras tarefas) assessorando-as em seus cargos e interagindo com sua vida particular ao controlar suas agendas de endereços e telefones, seus cronogramas e horários do dia, dentro e fora da empresa, fazendo a triagem de seus interlocutores ao telefone ou à entrada em sua sala. Isso exige dela prioritariamente discrição, segredo. É a pessoa que tem a confiança dos chefes, podendo usar de uma parcela de poder, particularmente em relação aos outros funcionários. Substitui o chefe em certas áreas e identifica-se com ele. Todos esses fatores são apontados como fontes de gratificação.

Queixam-se de que seu potencial não é aproveitado, fazem cursos para dominar todos os aspectos em que poderiam colaborar, para "crescer junto com a empresa", mas sua participação depende sempre da solicitação pela chefia. Com frequência torna-se necessário mudar de emprego para renovar suas tarefas e responsabilidades e buscar melhor salário. Ressentem-se de que na mesma empresa seja contratado alguém de fora para novos encargos, ao invés de promoverem uma secretária antiga que se especializou em tarefa similar. Diz Juliana: "É melhor aproveitar uma de casa do que você chamar de fora, esse entrosamento entre chefe e secretária tem que ser no sentido de aproveitar a capacidade que cada um tem. A maioria das vezes você entrou, pronto, está acabado, sua função é essa. Às vezes você pode dar muito mais, ser muito útil na organização e a pessoa nem pensa que você possa dar."

Para se justificar, utilizam o argumento de que o superior está acostumado a seus serviços, não quer abrir mão daquela secretária. E no entanto, um assessor seria normalmente promovido após algum tempo, sendo inadmissível a alegação de que o diretor estivesse "acostumado" com ele.

O curso universitário é hoje uma exigência, ainda que informal, para tornar-se secretária executiva. Isso entra em contradição com os cursos de nível médio existentes e que supostamente preparam à carreira de secretária. É bem verdade, por outro lado, que, em princípio, nada impede à "secretária" de curso médio, que prossiga em seus estudos, ingressando na universidade, para candidatar-se ao posto de executiva, e temos aqui inúmeros exemplos disso. Mas as dificuldades para enfrentar uma dupla ou tripla jornada integral de trabalho — para aquelas com filhos, casadas ou não — além do alto custo de um curso de longa duração, tornam-se obstáculos irremovíveis.

Sentimos, por outro lado, uma nítida diferença em relação às atitudes, enfoques e condições de trabalho existentes entre as secretárias de grandes e pequenas empresas. Nas primeiras, já quase não se encontra a secretária tradicional, pluri-habilitada, que faz de tudo, quase uma "esposa do escritório", exercendo uma multiplicidade de tarefas: tanto aquelas que implicam em grande responsabilidade, de cunho administrativo e legislativo, como também aquelas mais simples e rotineiras, equivalentes às funções de uma dona-de-casa, inclusive servindo café.

Ainda assim, mesmo nas multinacionais em nosso meio, a secretária é solicitada a prestar serviços pessoais, rotulando-se elas mesmas, pejorativamente, "babás de chefe". Nos Estados Unidos empregam a expressão equivalente "cozinheira-chefe e copeira". Num grande escritório, quando há de 4 a 10 secretárias de um mesmo executivo ou seção, há divisões de tarefas entre elas: se esta serve cafezinho, aquela não terá incluída essa tarefa entre suas funções.

Hoje nas pequenas firmas também há mudanças, pois estas recorrem a uma série de serviços externos. Por exemplo, solicitando firmas de mensageiros. Tecnologias novas também atuam sobre as mudanças do pequeno escritório, quanto às funções de secretária: os xerox, os ditafones que substituem a estenografia, as máquinas de es-

crever corretivas e as processadoras de palavras.

Resumindo, podemos dizer que a secretária tem como perspectiva principal uma promoção de cargo com aumento salarial equivalente, sendo o salário um pouco menos importante para ela. Essa atitude se destaca em todos os tipos de secretárias, em qualquer idade. A maior ambição é assumir um cargo de gerente. Dentre as mais jovens, encontra-se a maioria daquelas que pretendem ainda mudar de profissão, utilizando seu diploma. Algumas aceitaram o emprego para custear seus estudos, mas realisticamente falando, obtêm maior salário como secretárias, e agora não vêm perspectivas concretas de mudar. O desejo de retomar estudos distribui-se de forma bastante diversa entre os grupos de mulheres casadas ou companheiras, e as divorciadas/separadas. Só 24% das primeiras desejam fazê-lo, em comparação a 51% das segundas. O cargo de chefia também é almejado por 30% das divorciadas/separadas, e só por 12% das casadas/companheiras.

Outro "fantasma" que aparece nos depoimentos, ainda que em menor escala, é o da informatização das empresas, que desempregaria secretárias.

São poucas as que prevêem a necessidade de preparar-se para essa nova situação, familiarizando-se com o equipamento de informática: "não há possibilidade de sair da área de secretária. Resolvi aprender computação por minha conta, quero passar para essa área: Ser mulher não impede, o difícil é aprender à noite, tenho as crianças" (Derci).

Assim como o acesso ao emprego de secretária é filtrado em função de uma série de requisitos discriminatórios, também as perspectivas de avanço na carreira variam segundo critérios independentes da capacitação profissional.

É acentuado o problema da idade, um dos fatores encobertos pelo eufemismo da exigência de "boa aparência" (citado por 35%). Existe um fator mais geral ainda, pouco mencionado, implícito na origem sócio-cultural. A moça de classe média, universitária, que aprendeu línguas desde cedo, que assimilou em casa os códigos de comportamento da classe dominante, possuindo razoável cultura geral, absorvida, inclusive, em viagens de férias dentro ou fora do país, terá maiores oportunidades para o ingresso e a permanência na carreira propriamente dita de secretária executiva. Com a entrada cada vez maior de mulheres de classe média no mercado de trabalho, somam-se às características citadas os contatos que mantêm através de suas relações e de suas famílias nas áreas político-empresariais. É freqüente hoje entre os políticos nomearem familiares do sexo feminino como secretárias junto aos cargos que ocupam. Isto gera na carreira um grupo de elite.

Outro obstáculo apontado para avançar na carreira, é o da cor (22%), também camuflado no item da "boa aparência": "não são todas as pessoas que têm relacionamento amistoso, com as pessoas de cor. Eu acho esse preconceito ridículo"

Foi significativo o número de obstáculos classificados como "outros" (35%), ao responderem ao questionário. Entre eles, detectamos o homossexualismo expresso ou implícito, isto é, o fato de manter uma relação afetiva com outra mulher dentro da empresa; e o



não expresso, sob a forma de crítica ao trajar não "feminino", à preferência por calças compridas, por comportamento de auto-afirmação, recusando-se a servir cafezinho, a ocupar-se de problemas pessoais da chefia, etc. São vistos como atitudes não típicas de mulher "normal". Esta deveria ser submissa e adequar-se às normas.

O aumento do salário foi citado como prioritário por 45% das entrevistadas, sendo que foi sistemática a comparação de seus salários aos atingidos em outras profissões "de mulher", e não a comparação entre eles e o mercado de trabalho em geral, ou em relação às suas necessidades pessoais específicas de consumo. Ao invés de afirmarem "tal quantia não dá para meus gastos" e tomarem a iniciativa de reclamar um aumento ou procurar outro emprego, dizem: "não posso me queixar porque poucas mulheres têm o meu salário."

O exercício de uma consciência profissional é difícil. Não existem ainda sindicatos dessa categoria, somente associações não-institucionais agrupando secretárias executivas, sendo essa uma das reivindicações apontadas para resolver a ambigüidade profissional que vivenciam: "O ideal seria a normalização do sindicato de classe, fazendo assim das associações um ponto de ligação para que possamos reivindicar nossos direitos e deveres" (Anita).

## O RELACIONAMENTO COM O CHEFE

Sem dúvida este é um assunto sobre o qual as secretárias discorrem com muita emoção e envolvimento. Durante as entrevistas facilmente descreveram hábitos, idiosincrasias, características várias de comportamento, atitudes e personalidades dos seus chefes presentes e passados, bem como nas repercussões no desempenho de suas tarefas. A ambivalência é onipresente: por um lado os criticam, denunciam suas "fraquezas", sua dependência delas, a infantilidade e o machismo. Quando falam desses aspectos, elas se mostram irônicas e distanciadas (não só nas entrevistas, como em comentários no questionário). Por outro lado, a atitude crítica coexiste com a necessidade da aprovação dos chefes, com a grande gratificação afetiva oriunda dos elogios e da própria dependência que demonstram dela. Embora abominem o papel de esposa/babá/mãe, valorizam o serem necessárias, "indispensáveis", não importando muito em quais termos. A relação profissional é constantemente matizada por esta ambivalência, conferindo a ela, muitas vezes, um clima conflituoso, emocionalmente instável.

Vemos a referência à grosseria e impaciência do chefe: "eu sou uma moça educada e gostaria de ser tratada assim (. . .). Já tive chefes que chegavam com gritos, formas ásperas, não sabiam se dirigir à minha pessoa (. . .)

(. . .). Batiam na mesa, urravam, entendeu? Urravam" (Julia).

As características dos chefes, tidas como negativas, mais mencionadas são: tensão, nervosismo, pressa, super-exigência e autoritarismo: "(o gerente) é muito inibido, nervoso. . . Quando tem uma coisa para resolver, fica trêmulo, não dorme. É uma coisa horrível. Ele está ali há tantos anos. . ." (Daniela).

Observamos também um tom de comiseração diante dessa situação: o chefe é percebido como um homem solitário, cheio de responsabilidades, às voltas com frequentes problemas de ameaça de perda de prestígio na empresa, e até mesmo de sua função: "talvez seja por eu ter tanta paciência com eles, meus chefes. Esse (atual) é muito só (. . .) uma vez ele me falou que a vida dele era muito complexa (. . .). Mas realmente, é uma coisa muito complicada, são muitos só, e têm uma responsabilidade muito grande" (Antonia).

Alguns, depois de muitos anos de trabalho, sentem-se ressentidos pelo não-reconhecimento por parte de seus superiores hierárquicos. No âmbito familiar, não conseguem estabelecer relacionamentos satisfatórios e sentem seu papel de provedores como mais importante do que qualquer outro, junto à família. Queixam-se de que são cobrados para pagar as contas da família, não muito mais do que isso.

## A COMPETIÇÃO VELADA

Neste jogo de dependências, ambivalências e necessidades mutuamente satisfeitas (ou insatisfeitas), entra em questão o tema da competição entre secretária e chefe: "alguns gerentes tinham ciúme da minha posição na firma, a daquela que sabia tudo" (Daniela).

A secretária convivendo com alguém que usufrui de poder dentro da empresa, partilhando informações confidenciais e processos decisórios, muitas vezes se ressentem por não poder utilizar seus conhecimentos e influência da mesma maneira que o chefe; por não ter autonomia, pela sua posição formal de subordinada e por sua condição de mulher, isto é, também subordinada ao homem. Parece-nos que daí resultam três reações básicas.

Primeiro, a acomodação a essa posição de subordinação. Não há desejo de mudança, ora racionalizam que "as coisas são assim mesmo", ora não se dão nem mesmo conta do grande desnível entre chefe e secretária quanto às suas áreas de poder e influência: "faço tudo por ele: pago suas contas, vou buscar dinheiro no banco, sirvo café a ele, cuido do lanche dele, cuido dos remédios dele, trato-o muito bem porque realmente gosto muito dele. (Pergunta da entrevistadora: Acha que faz isso por ser mulher?) Ah, exato. Acho que um homem que estivesse no meu lugar não faria isso! (E como mulher é natural?) Como mulher acho natural" (Júlia).

Segundo, o ressentimento intenso e adoção de uma atitude passiva-hostil. A situação concreta não se altera, mas esta reação condiciona um distanciamento da secretária quanto ao seu trabalho e à sua relação com o chefe: "outro dia, por exemplo, ele (chefe) me pediu para mandar comprar o almoço dele. Aí veio naquela embalagem 'quentinha'. Ele veio, tirou a embalagem e

falou: joga na sua lata de lixo porque eu detesto esse cheiro de 'quentinha' na minha sala. E na minha podia ficar o cheiro, na dele não? Depois houve uma vez que ele trouxe uma tangerina de casa e pediu pra mim descartar porque ele detestava ficar com o cheiro de tangerina nas mãos. E eu podia ficar com o cheiro, por quê?"

E, ainda o exercício do poder no papel de "eminência parda", pela utilização de estratégias específicas. Por exemplo: observar o estilo de cada chefe, adquirir sua confiança e a seguir passar a tomar inúmeras iniciativas, preenchendo os "vazios" deixados por eles. Ou então, fazendo-se indispensáveis pelo cuidado que dispensam ao chefe em termos pessoais. Nesses processos o chefe torna-se dependente dela, sua presença no escritório (em geral em empresa de porte médio ou pequeno) fica muito "valorizada" sem que ela, contudo, seja promovida ou melhor remunerada: "um vizinho meu no escritório (pertencente a outra firma) perguntou se eu era a dona da firma: Tem que rir, né? Quem me dera, disse eu. E ele: é que a senhora é quem resolve tudo. Eu respondi que era claro, não tem ninguém aqui para resolver" (Daniela).

A grande discrepância entre os salários dos chefes e das secretárias é percebida como um tema que permite o afloramento da competição e de seu corolário (para a secretária) de frustração, uma vez que ela se percebe perdendo. "Eu sempre digo que a secretária vive a vida de um executivo, de um homem de negócios. Porque ela chega mais cedo do que ele, sai no mesmo horário ou até, mais tarde, mas está longe de viver o estilo de vida que ele vive e não ganha nem próximo do que ele ganha. No entanto o desgaste é quase o mesmo" (Anita).

## A FAMÍLIA E DEMAIS RELAÇÕES DO CHEFE

O dado mais constante relativo a esse tema são as queixas quanto à influência da família do chefe no trabalho da secretária. Esta é exigida e cobrada para trabalhos extras e sente muitas vezes a rivalidade da esposa com ela: "você sabe mais da vida do meu marido do que eu" (Antonia).

Em setembro de 1978, a revista francesa *Marie Claire* divulgou os resultados de uma *enquete*, realizada para conhecer *les tâches idiotes* (as tarefas idiotas) que os chefes pedem às secretárias. As respostas, além de absolutamente peculiares, foram tão numerosas e diversificadas que a revista decidiu dar 21 prêmios, em vez de um só, e publicou alguns dos depoimentos.

Também em nosso trabalho encontramos um extenso número de atividades que, de longe, ultrapassam às possibilidades do cargo. Elas se concentram sobretudo nessa área da relação com a família do chefe (estendendo-se às relações de amizade e outras). Impossível enumerá-las todas.

"Elas (filhas do chefe) ligam para mim e me usam como se eu fosse secretária delas e eu não sou. Sou secretária do pai delas. Mas elas chegam ao cúmulo de me ligarem pedindo pra telefonar a uma amiga e passar um recado, dizendo que estão em tal lugar. Ele (chefe) já casou três vezes e tem problemas com todas as ex-famílias. Ele acaba passando esses problemas para mim. Eu fi-

co cuidando da pensão da primeira, aí vem a terceira, senta ao lado da minha mesa e começa a contar os problemas de relacionamento entre eles. E eu com a mesa lotada de coisas pra fazer, me sinto dividida, ela pergunta minha opinião e eu não acho nada porque não me interessa, o que me interessa é fazer o meu trabalho" (Anita).

## DISCRIMINAÇÕES E ESTEREÓTIPOS LIGADOS À PROFISSÃO

Os principais tópicos encontrados na análise das discriminações existentes na profissão de secretária apontam para: baixo salário; salário desigual entre homens e mulheres para conhecimentos ou responsabilidades semelhantes; ausência de promoções significativas e outras formas de reconhecimento da sua contribuição profissional à empresa; convivência com estereótipos vários que conduzem ou reforçam a desvalorização da profissão e exigência de trabalhos fora da função, aliada à de horários extras não remunerados.

## SALÁRIOS E PROMOÇÕES

A secretária sente-se discriminada na empresa por não receber salários de acordo com seu nível de responsabilidade/atribuições e por ter pouca possibilidade de promoção. Quando se compara ao homem vê que as possibilidades dele na empresa são muito maiores.

Há formas variadas de discriminação quanto a promoções e salários. Entre elas: o fato de que secretárias são contratadas como datilógrafas (mas exercem a função de secretária); ou são chamadas para uma empresa com a promessa de um salário que depois, ao chegar, descobrem que é menor do que o prometido. Ou ainda, como o caso de Armanda, que está há mais de 5 anos na empresa, dentro da função, e continua classificada como "junior". O que causa mais consternação é o fato de que às vezes surge uma possibilidade de promoção mas ela não se concretiza por razões que denunciam uma grande arbitrariedade: "eu saí de lá porque eu queria uma coisa melhor e eles não me deram, dizendo: você não pode sair do setor porque vai fazer falta aqui" (Alice).

Algumas colocam a origem da limitação de ascensão profissional em si mesmas e, a partir daí, situam-se passivamente em relação às decisões da empresa quanto a promoções: "eu não sou formada, entende? Eu tenho é prática. (A entrevistadora comenta: Você disse há pouco que o gerente sabia menos do que você, por que você nunca foi gerente?). Primeiro porque eu sempre me considerei sem capacidade. Eu não tenho formação nenhuma, não teria capacidade para ocupar o cargo de gerente, não é? E as empresas multinacionais têm preconceito contra a mulher. Mulher o máximo que vai é ser secretária mesmo. Eles não aceitam mulher" (Daniela).

Alda adota uma postura mais revoltada, inclui uma crítica mais contundente, porém mantendo o foco desta na própria secretária: "acho que a secretária é uma pessoa muito cerceada em termos intelectuais. Só faz o que o chefe manda. A secretária é uma classe que ainda não se descobriu, não percebe que há uma função inte-

lectual no que faz: que ela tem capacidade e deve exercer certas funções.

Sob o pretexto sexista de que mulher trabalha para o supérfluo, ou então "a mulher está mais preocupada com sua realização, ela não rouba nem se preocupa em ganhar dinheiro" (palavras de um chefe), a empresa paga menores salários e rejeita reivindicações de promoção.

Não conseguindo uma visão em perspectiva da condição sócio-cultural da mulher, as secretárias têm contudo consciência de uma situação de pressão, mas não conseguem ainda recursos para sair dela (ou caminham efetivamente para isso): ora acusam os empregadores de discriminação e, a partir daí procuram trocar de empresa; ou então ficam ressentidas contra *aquela* chefe. Uma outra alternativa é disparar críticas à própria secretária que "não se impõe", "não conquista respeito", "obedece demais" etc.

Uma forma para escapar da angústia dessas condições é encarar a profissão como provisória (34,82% das que preencheram o questionário). Admitem a existência da desigualdade, da discriminação, mas por dificuldade de verem saída para tal, optam (conscientemente ou não) pela solução: "Não vou continuar fazendo isso. Um dia eu mudo".

## A "NATUREZA FEMININA" E A SECRETÁRIA "PAU-PARA-TODA-A-OBRA"

A concepção de que a mulher precisa muito cuidar de sua aparência conduz ao desvelamento de outras "razões" pelas quais a secretária é desvalorizada, subestimada e mesmo discriminada no seu trabalho. Os depoimentos que apontam para isso mostram porém a constante ambivalência, pois embora as secretárias percebam, por exemplo, a opressão conseqüente à uma concepção arbitrária de "natureza feminina", ao mesmo tempo é difícil contestá-la, uma vez que ela se mescla a aspectos também percebidos como muito positivos. "A mulher é mais detalhista por natureza, se liga aos mínimos detalhes. Um homem não escolheria o presente para a esposa do chefe. No máximo iria lembrá-lo da data (. . .). Eu acho que o homem é frio para certas coisas, para certas decisões" (Armanda).

Ela própria a seguir fala da "criação" do homem, o que evidencia a contradição: a mulher é tal qual é por natureza, enquanto que o homem o é por "criação": eles (homens) são criados para não demonstrarem as emoções que sentem. Eu acho que o homem seria muito frio como secretário (. . .) A mulher é mais apegada ao serviço, mais carinhosa com aquele serviço que está fazendo. (A entrevistadora comenta: e isso é bom para quem?) Para os chefes. O serviço fica melhor, porque você se dedica."

O que é descrito como "natureza feminina" e que diferencia sua atitude em relação ao trabalho é, inadvertidamente, utilizado como reforço para a discriminação da mulher: "homem é mais malandro, ele quer juntar coisas, enquanto que a mulher quer realizar coisas (. . .). A mulher quando se propõe a realizar um trabalho, ela vai fazer o melhor possível, enquanto que o homem vai tentar tirar o melhor proveito que ele puder daquilo e fazer o mínimo possível" (Alda).

Assim, o estereótipo da mulher doce e altruísta aparece como positivamente percebido, sem que haja consciência da discriminação a que ele conduz. A mulher não pode pensar em "tirar proveito" (utilizar o trabalho para a satisfação pessoal e ser por ele bem remunerada), pois isso iria contra a representação da mulher como altruísta, generosa, desprendida. Tirar proveito é percebido aqui negativamente, quando poderia ser identificado com "paga justa", não fosse tal estereótipo de feminilidade.

Próximo, em concepção, a este estereótipo, encontramos o denominado "pau-para-toda-a-obra", considerado dos mais prejudiciais ao desempenho do trabalho e que conduz a uma avaliação negativa da profissão. Relacionam essa percepção de "pau-para-toda-a-obra" com o gênero feminino: "a carreira de secretária é cheia de preconceitos. Não só no sentido de, desculpe o termo, 'pau-para-toda-obra', mas a maioria das firmas vê a secretária como apenas datilógrafa (. . .). Acho que ainda existe o preconceito, o tabu, de que mulher tem que ser mandada, daí nós não termos aqui mulheres em cargo de chefia" (Juliana).

Uma visão geral desta denominação mostra que ela abrange não apenas as solicitações de trabalhos extras para o chefe (servir café, fazer suas compras, providenciar recepções na sua casa, levar visitantes estrangeiros para passeios e compras, etc.) mas também a realização de atividades de outros funcionários da empresa que porventura estejam impedidos de fazê-las: "consideram que o teu trabalho é sempre um 'quebra galho'. É o tal problema: você está desocupada por um momento? Então quebra um galho, trabalha, faz isso aqui pra mim" (Dora).

É interessante observar que variações sobre a afirmação: "ao mesmo tempo em que os chefes exigem atividades múltiplas e simultâneas da secretária, eles mesmos não conseguem fazer mais de uma coisa de cada vez" aparecem em várias entrevistas e, de alguma forma, se assemelham à percepção de crianças quanto à figura do pai e a da mãe na família. Uma pesquisa realizada com crianças entre 7 e 10 anos de idade (Schvinger, 1982) revela que as crianças identificam as mulheres com um "corre-corre", isto é: fazem inúmeras atividades durante todo o dia, multiplicam-se em diferentes tarefas, enquanto que os homens são "parados", "apenas vão ao trabalho e voltam".

Junto a essas observações surge o tema de "ser mandada". Quando solicitadas a definir quais os aspectos positivos da profissão, uma resposta constante foi: a possibilidade de tomar iniciativas. Compreensivelmente a partir daí, um dos aspectos negativos mais citados foi o de não poder fazê-lo, tendo que se submeter às ordens de chefes que deixam pouco espaço de liberdade de ação. Essa atitude do chefe é percebida como fruto da discriminação em relação à capacidade da mulher para tomar iniciativas.

A associação com o papel de esposa é então facilmente estabelecida: aquela que faz tudo, de quem se espera uma dedicação total, 24 horas por dia. Suas atividades são desvalorizadas, o homem as rejeita ou se sente diminuído se as fizer. Assim como no âmbito doméstico certas tarefas são "exclusivas" da mulher — portanto desprestigiadas — no escritório se dá o mesmo fenômeno. A

epítome desse fato é a celeuma em torno do "cafezinho". A secretária, na maioria dos depoimentos, sente-se humilhada pelo fato de ter que interromper seu trabalho para servir café ao chefe ou às constantes visitas no escritório.

## A SECRETÁRIA ENQUANTO ESPOSA/MÃE/EMPREGADA/BABÁ

É grande o número de comentários sobre este aspecto do trabalho e eles despertam curiosidade pela multiplicidade de detalhes que encontramos. Nele aparecem ressentimentos, uma dura crítica à postura do homem-chefe quando este exige, ou no mínimo solicita, funções que para a secretária se aproximam da mulher-esposa (significativamente sendo também descritas com: de "mãe") ou da mulher-empregada (mais pejorativamente, babá). Mas esta é uma área de difícil manejo para elas, na medida em que confrontá-la implica a ameaça de perda do emprego e, em nível mais profundo, da perda de identidade: "no fundo, todo mundo vê a secretária como uma mera empregada, sabe? Comparada a uma doméstica. Ó Fulana, faz aquilo. Todo mundo mandando: quero isso, quero aquilo. Não deu certo? Isto é culpa sua. Então eu acho que essa falta de valor que dão para a secretária é por vê-la sempre como uma empregada. Como a babá de todo mundo (. . .). Eu acho que isso desestimula. Eu não gosto de ser tratada assim" (Diva).

Ao mesmo tempo em que criticam esse estereótipo, aparecem, em outras, um sentimento positivo quanto a estarem sendo valorizadas através da necessidade do chefe. Identificam-se positivamente com o papel de mãe, na medida em que lhes traz a gratificação afetiva de serem percebidas como necessárias, importantes emocionalmente para os chefes: "Eu acho que todos eles procuram encontrar uma mãe (na secretária). Porque se têm um resfriado com dor de cabeça, pedem para você um remédio. Pedem pra você providenciar alguma coisa, perguntam o que devem tomar. E, às vezes, você tem que dizer: tem que ir ao médico sim. Vou marcar hora. Quase o obriga a ir. Eu acho que nessas horas eles mostram a sua insegurança (. . .). Apesar de serem chefes de grandes firmas, têm os seus momentos assim. Eles ali, pro público em geral, são aqueles senhores, não é? Mas têm as suas fraquezas e os seus medos (. . .). Acho que é por isso que preferem as mulheres como secretárias. Um pouco aquela história de mãe, quer saber o que fazer e precisa da mãe pra orientar. Tem gente que tem tanto poder nas mãos, mas precisa de alguém que dê um empurrãozinho" (Jurema).

Este quadro aparece como condicionado ora pela postura masculina em relação à vida prática, na qual o chefe "tem o hábito de ter tudo na mão", não se dispõe a executar tarefas que desvaloriza, gosta de ser servido porque identifica isso com prestígio (daí a identificação pelas secretárias de seu papel como "babás" ou empregada doméstica); ora pelas características de dependência afetiva e necessidade de suporte emocional da mulher em quem confiam e aí entra o papel de secretária-esposa ou mãe: "Eu acho que o homem faz uma relação incrível entre a secretária e a esposa. Ele associa muito, acaba misturando. Vê naquela figura na ante-sala a con-

tinuação da mulher dele em casa. Apenas as tarefas são diferentes. Por exemplo, um deles (chefe) acha que eu tenho que cuidar dele, lembrar a hora de seu remédio. Eu acho que isso não faz parte das minhas funções, acho que ele é um homem capaz o suficiente para saber do seu remédio. Eu tenho a minha agenda para cumprir, acho que eles gostam de exercer um certo poder sobre você, acho que isso é um machismo da parte deles. Vejo essa necessidade de encontrar no trabalho o mesmo domínio que em casa. E ao mesmo tempo, vão se tornando dependentes de você: não sabem onde estão as coisas, o título de um clube ele compra e deixa comigo, não sabe onde está. Eu sempre digo a ele que as coisas pessoais dele estão na primeira gaveta, já disse isso milhões de vezes. Mas ele não aprende, eu tenho sempre que mostrar"

Mas é verdade que para isso contam com a cumprimento da mulher, condicionada que é socialmente a esses papéis. Muitas vezes elas se envolvem a tal ponto que não percebem a extravagância das situações que terminam por viver. Além do medo da perda do emprego, há o reforço da gratificação afetiva experimentada na situação, e esses elementos confundem a secretária. "Ah, eu prego botão. . . Ele vai a um almoço no Jockey Club com uma camisa sem botão? Então não me custa nada. Sempre tive na minha gaveta agulha e linha (. . .). Inclusive eu acho que a secretária funciona um pouco como dona-de-casa. Se chega alguma visita na sua casa, você oferece um cafezinho. Eu acho que no escritório você pode fazer isso. Se chega uma pessoa que você acha que deve oferecer café, e não tem contínuo, eu acho que é então obrigação da secretária. Porque o intuito é você fazer agradável a visita. Isso não desmerece a secretária, funcionar como dona-de-casa" (Jurema).

Quando há a possibilidade de uma reflexão, surge uma forte crítica ao homem, ao sistema no qual se ancora e a si mesma.

## A CONSCIÊNCIA DAS ORIGENS DAS DISCRIMINAÇÕES

Com mais frequência as secretárias apontam como origem das discriminações a própria classe profissional e quando criticam os chefes, fazem-no a nível individual: "Os homens dessa empresa são muito maus com as mulheres. Aqui há discriminação. Outro dia deram uma festa, não colocaram na lista o nome da única mulher técnica da empresa" (Antonia). Poucas têm consciência mais abrangente do sistema de valores diferenciados e desiguais para o homem e para mulher, como Alda: "mas secretária. . . não sei se tem a ver com o fato de secretária ser sempre mulher, mas eu ligo muito as coisas. Por causa das dificuldades que a gente encontra na sociedade por ser mulher, então eu ligo para isso. Eu acho que não existe uma discriminação à profissão. Discrimina-se negro, mulher e índio, não é assim?"

Como os estereótipos são negativos, conseqüentemente a profissão é muito desvalorizada. Embora muitas afirmem que se sentem prejudicadas pela discriminação, pois que conduz a baixos salários e ao pouco reconhecimento de seu trabalho, também é verdade que outras alimentam o estereótipo e a desvalorização pela própria imagem negativa que têm de si mesmas como pes-

soas. É como um eco interno ao retrato que a sociedade se lhes apresenta: "eu sabia que o posto em que eu estava não ia além daquilo (secretária), mas eu ficava satisfeita. Eu sempre achei que a sociedade não dá muita oportunidade à mulher" (Daniele) . .

Quais os fatores considerados como obstáculos a uma mudança nessa situação? As respostas se acumulam em torno de dois principais: o medo da perda do emprego (exacerbado pelo mercado de trabalho atualmente reduzido) e o medo de desagradar ao chefe. Mesmo o segundo estando incluído no primeiro, ele tem características específicas porque se aproxima do encontrado na mulher em geral, sob a forma de medo de desagradar ao homem — elemento fundamental na sua identidade feminina e conseqüente auto-estima: "Tenho medo que ao longo do tempo ele (chefe) vá achando que você não é tão boa secretária, porque você não faz algumas coisas, porque você não descasca a tangerina dele, por exemplo. Você acha que vai cair no conceito dele. Você pensa: Puxa, não custa nada. E acaba cedendo. É medo de perder o emprego, você ganha um bom salário e ainda mais no momento que a gente vive hoje em dia, perder o emprego é uma assombração. As pessoas morrem por causa disso, acordam com isso na cabeça" (Anita).

## A VALORIZAÇÃO DESEJADA

É preciso observar que paralelamente a todos esses aspectos, a secretária revela também um verdadeiro interesse pelo seu trabalho, uma valorização do mesmo e a consciência de uma gratificação afetivo-emocional autêntica e importante no exercício da profissão. A situação de opressão e as constantes referências às discriminações não impedem que vislumbrem a possibilidade de mudanças e até algumas têm claro para onde direcioná-las.

Na busca de maior valorização e reconhecimento social de seu trabalho, bem como de maior satisfação no desempenho do mesmo, as secretárias mostram que é fundamental, além da alteração do *status quo* descrito nas páginas anteriores, a existência de mudanças específicas no sentido de: terem acesso a maior número de informações que lhes permitam substituir o chefe em caso de necessidade (por ausência dele ou não); de terem a possibilidade de desenvolver a capacidade, e utilizá-la, para decidir diferentes assuntos aos quais têm acesso e de tomarem iniciativas cada vez mais numerosas, portanto terem mais responsabilidades. "Mesmo que a gente não tenha o mesmo nível de instrução do chefe (embora há até os que têm menos), eu acho que eles deveriam passar um pouco mais do serviço para nós. Porque às vezes eles entram em férias e exigem o máximo de nós, mas nós não sabemos ainda mais porque não temos as informações dele. Isso acontece muito comigo. Acho que a secretária poderia responder pelo chefe, ser sua assistente" (Dora).

Em contraposição, mas reafirmando esses dados, vemos o depoimento de Jacinta (cujo conteúdo é idêntico ao de Alda): "Eu me sinto sub-aproveitada nessa empresa. Aqui não aceitam minha capacidade para executar tarefas mais complexas. Isso me faz sentir mal, me sinto parada."

Em função desses aspectos, encontramos em

Jacinta a síntese de opiniões que se nos apresentaram nesse trabalho — quer explicitamente expressadas, quer veladamente sugeridas: "os homens deviam ser melhor treinados para ocupar cargos de chefia e neste processo ser incluída a forma de tratar a mulher com mais seriedade e consideração. A mulher que está sempre em desvantagem em relação a ele, qualquer que seja o cargo que ela ocupe".

## CONCLUSÃO

Os resultados aqui expostos permitem, mais uma vez, avaliar as dificuldades com que se defrontam as mulheres para estruturar sua identidade profissional frente aos condicionamentos preconcebidos a ela imputados. Estes preconceitos, que se refletem nas expectativas de comportamento, têm sua origem tanto em sua educação como nas contínuas reações de seu meio sócio-familiar, que os reforçam.

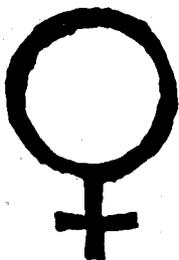
As estruturas psicológicas da mulher, desde muito cedo, são influenciadas por uma ideologia limitadora que a discrimina enquanto ser social, vale dizer enquanto indivíduo pleno, livre, capaz de escolher. Esta limitação gera uma identidade culposa ou, no mínimo fragmentada, ambivalente.

A gênese da culpabilidade na mulher merece análise que este artigo não comporta. Por outro lado não podemos, enquanto mulheres, limitar-nos à simples listagem de ocorrências, à mera constatação dos abusos imputados por ideologias discriminatórias.

A cada vez que se repensa a mulher (como no caso desta pesquisa) transparece a extensão desses abusos pois que, de forma clara ou velada, manifesta-se a usurpação de seu acesso à palavra, de seu direito à decisão, sacramentadas, uma e outra, como patrimônio masculino. Investido do poder que lhe delega esse privilégio passa o homem — entendendo-se por aí a família, a escola, o mercado de trabalho, as instituições — a aferir-lhe a magnitude de sua atuação, segundo os interesses ditados pelo momento ou pela situação.

Essa realidade nos leva a considerar o resgate da identidade feminina como fator determinante na transformação do estado vigente. Não basta à mulher o êxito em empreendimentos que, se não formalmente negados, lhe são, pelo menos, dificultados. Tampouco a legitimação dos direitos que teve impugnados é suficiente para assegurar o exercício de sua autonomia. A erosão, muitas vezes calamitosa, de que se ressentem suas estruturas psicológicas exige reparo imediato.

Acreditamos que só a modificação dessas estruturas será capaz de imprimir uma feição de dignidade a um panorama tão conhecido quanto deteriorado e esperamos que essa pesquisa possa contribuir nesse processo de construção.



Secretária . . .

## ANEXO

### Identificação das secretárias entrevistadas

*Nota:* Sendo as entrevistas livres, nem sempre obtivemos informações completas sobre cada uma delas.

*Anita* — 23 anos, solteira, secretária júnior de empresa de médio porte.

*Alice* — 33 anos, separada, desempregada.

*Armanda* — 21 anos, solteira, secretária júnior de empresa de pequeno porte.

*Alda* — 40 anos, solteira, secretária senior de empresa de grande porte (multinacional).

*Antonia* — 34 anos, solteira, secretária executiva de empresa de médio porte (multinacional).

*Diva* — 34 anos, casada, um filho, secretária senior de empresa de grande porte (multinacional).

*Dora* — 28 anos, solteira, secretária senior de empresa de grande porte (multinacional).

*Derci* — 28 anos, casada, dois filhos, secretária senior de empresa de grande porte (multinacional).

*Daniela* — 57 anos, solteira, uma filha de criação, secretária senior de empresa de grande porte (multinacional).

*Débora* — 23 anos, solteira secretária particular de 3 juízes do Tribunal de Contas.

*Jurema* — 52 anos, solteira, secretária executiva de empresa de pequeno porte.

*Juliana* — 50 anos, separada, quatro filhos, secretária senior de empresa de médio porte.

*Joana* — 39 anos, casada, um filho, secretária executiva de empresa de grande porte (multinacional).

*Jacinta* — 29 anos, solteira, secretária júnior de empresa de grande porte.

*Júlia* — 50 anos, viúva, dois filhos, secretária senior de empresa de médio porte.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARRERA, M. *Diferenciais salariales entre hombres e mujeres en America Latina*. 1978. mimeo. (Seminário A mulher na força de trabalho na América Latina. IUPERJ, Rio de Janeiro).
- BLAY, E.V. Universitárias e outros tipos de trabalhadoras qualificadas na indústria paulista. *Ciência e Cultura*. 27 (8) ago. 1975.
- BRAVERMAN, H. Labor and monopoly capital — the degradation of work in the twentieth century. *Clerical Workers*. New York/London. 1974. Ch. 15.
- LEWIN, H. Educação e força de trabalho feminino no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*. (32) fev. 1980.
- MIRANDA, V. de. A educação da mulher brasileira e sua participação nas atividades econômicas em 1970. *Cadernos de Pesquisa*. (15) dez. 1975.
- NOVO DICIONÁRIO AURÉLIO. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1975.
- PERNOUD, R. *Les femmes au temps des cathédrales*. Paris, Stock, 1983.
- SCHVINGER, A. *A representação da mulher na percepção infantil*. Rio de Janeiro, APEM, 1982.
- UNIVERSITÉ PARIS. Centre de Recherches Historiques de l'Ecole des Hautes Études en Sciences Sociales. Groupe d'Études Feministes. *Pénélope: femmes au bureau*. Paris, Atelier Central de Reprographie, 1984.