



Bitching, Feminilidades gays e Secretariado: Relações Possíveis

Venan Lucas de Oliveira Alencar¹

RESUMO:

Bitching é uma estratégia discursiva socialmente situada e, por isso, passível de análise baseada em variáveis como gênero, sexualidade e classe. Nosso objetivo é discutir e refletir sobre feminilidades e traçar diálogos entre Secretariado, Gênero e Análise do Discurso. Nossa análise parte de textos acerca de bitching e feminilidades em Pringle (1988, 1993) e Halperin (2012), também de pesquisas desenvolvidas por teóricos do Secretariado. Analisamos entrevistas trazidas por Souza e Martins (2016) e Figueiredo Junior (2018) e, a partir delas, descrevemos as possíveis relações com a cultura gay e a hegemônica, lançando agora olhares mais gendrados sobre os resultados colhidos.

PALAVRAS-CHAVE:

Bitching;
Secretariado;
Cultura Gay;
Análise do Discurso.

O autor:

¹ Doutorando em Estudos Linguísticos pela Faculdade de Letras da Universidade Federal de Minas Gerais. Bacharel em Secretariado Executivo Trilíngue pela Universidade Federal de Viçosa (2010-2014). E-mail: venanalencar@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7662-4512>

1 Introdução

Este trabalho encontra-se na interseção entre os estudos organizacionais, feministas, discursivos e de gênero e sexualidade. Nosso objetivo é, além de elencar tais áreas do conhecimento de forma que elas dialoguem entre si e construam mutuamente saberes, ressaltar o caráter ambivalente que o *bitching* possui, sobretudo nos traços identitários secretariais construídos no ambiente de trabalho. Ambivalente porque, seguindo Sotirin e Gottfried (1999), acreditamos que tal prática tem um caráter tanto emancipatório (de resistência), como de acomodação (de conformidade). Além disso, ela coloca em questão a “identidade” secretarial, ou seja, uma forma fixa de se pensar o modo de ser da secretária ou do secretário. Por fim, dá ênfase àquilo que é tido como mundano e trivial, mas merece atenção tanto de pesquisadores e pesquisadoras como de quem trabalha no ambiente corporativo.

Analizamos, sob a perspectiva dos Estudos de Gênero e Sexualidade e da Análise do Discurso, respostas dadas por secretários e secretárias a entrevistas conduzidas no Brasil. Tais entrevistas versavam sobre o papel e as dinâmicas desses profissionais no ambiente de trabalho e, para fins didáticos e metodológicos, escolhemos evidenciar as questões que tratavam dos dualismos entre masculinidades e feminilidades, no primeiro bloco, e das questões gays no segundo. Temos, portanto, um *corpus* composto de entrevistados e entrevistadas, sendo que os primeiros se identificavam como homens gays. Justifica-se, assim, a ideia de trabalharmos com feminilidades, e não exclusivamente com mulheres, pois partimos do pressuposto de que tanto homens como mulheres podem apresentar características do que hoje entendemos culturalmente como “femininas”.

O ensaio teórico a ser apresentado estará organizado da seguinte forma: primeiramente, trazemos como os estudiosos de gênero e sexualidade nos Estados Unidos e Austrália leem o *bitching* nas realidades culturais daqueles países e como podemos relê-las no nosso contexto brasileiro. Em seguida, suscitamos alguns questionamentos acerca do *bitching* e do Secretariado enquanto campos abertos a possibilidades de resistência e de acomodação. Por fim, abordamos alguns aspectos sobre feminilidades gays, que serão novamente suscitados nas análises das respostas dos homens entrevistados. Elencamos brevemente considerações acerca dos métodos utilizados e partimos para os resultados e discussões, onde se encontra a análise das respostas aos questionários conduzidos por Figueiredo Júnior (2018) e Souza e Martins (2016). Ressaltamos que, na seção de entrevistas analisadas, escolhemos trazer mais discussões teóricas a respeito do que os secretários e as secretárias diziam, não deixando-as exclusivamente no referencial teórico. De forma sumária, mostramos nas conclusões como é possível relacionar os conceitos

explicitados nesta investigação não só com o exercício profissional, mas também com o ambiente acadêmico.

2 Referencial Teórico

2.1 *Bitching*: de quem, para quem, por quê, sobre o quê?

Antes de tudo, é importante situarmos conceitualmente do que se trata o *bitching*. Escolhemos não traduzir o termo, pois haveria o risco de não se transmitir toda a carga semântica nele contida, sobretudo pelo fato de ele trazer consigo um termo pejorativo. Preferimos, portanto, explicá-lo, de modo que seja possível chegar a uma apreensão mais descritiva do que puramente definitiva.

Ainda de antemão, faz-se necessário explicar que, apesar de os entrevistados analisados na seção “resultados e discussões” não abordarem o tema do *bitching*, acreditamos que ele deva ser discutido, tanto no ambiente acadêmico como no empresarial. Trata-se, portanto, de um convite aqui a tal debate, que seja empreendido de maneira mais constante e abrangente entre os profissionais e estudantes de Secretariado. Veremos, a partir daqui, que estamos lidando com uma prática importante, que significa muito, pois: diz respeito aos profissionais da área, está estritamente relacionada ao que a sociedade entende como papéis de gênero, denuncia as dicotomias entre masculinidades e feminilidades no ambiente organizacional, questiona a agência do homem e da mulher enquanto secretários e secretárias, assim como o de seus respectivos superiores e colegas de trabalho.

Em termos conceituais, para Pringle (1988, p. 231-232), *bitching* “não é uma categoria empírica autoevidente, mas uma construção social e discursiva.”¹ Além disso, é um campo aberto a discussões a respeito dos graus de mutualidade e de hostilidade entre mulheres, pois pode representar uma relação de cuidado entre pessoas pertencentes a um mesmo grupo social, um desejo de melhoria de condições de trabalho, ou mesmo uma frustração.

De qualquer forma, e em termos mais práticos, *bitching* se refere ao ato de se fazerem “comentários despeitados, maliciosos ou esculachados sobre questões que são percebidas como essencialmente triviais”² (PRINGLE, 1988, p. 234). De modo semelhante, Sotirin e Gottfried (1999, p. 57) explicam o *bitching* como “uma prática comunicativa ambivalente que ocorre em e contribui para a construção de

¹ Tradução nossa do inglês para: “[...] is not a self-evident empirical category but a social and discursive construction.” (PRINGLE, 1988, p. 231-232).

² Tradução nossa do inglês para: “[...] spiteful, malicious or put-down remarks over what are perceived to be essentially trivial issues.” (PRINGLE, 1988, p. 234)

identidades organizacionais gendradas.”³ Por isso, estamos falando de uma prática discursiva situada, que faz sentido quando tomada por sujeitos de linguagem específicos e em situações de comunicação particulares. A partir daí, aprofundamos nosso entendimento sobre tais sujeitos, ou seja, quem são, de que lugares sociais vêm, por que adotam uma determinada prática de se situar/fazer entender em um espaço físico específico.

Ainda comentando sobre as definições dadas por Pringle (1988) e Sotirin e Gottfried (1999), *bitching* se trata, então, de comentários de cunho malicioso sobre questões superficiais que, no ambiente de trabalho, podem variar entre o estilo de roupa e a forma como uma funcionária se porta diante de algumas situações diárias, por exemplo. Uma das entrevistadas por Pringle, à propósito, comenta que sua colega de trabalho não aceitava que ninguém mais levasse a seu chefe uma xícara de chá, pois já havia desenvolvido com ele uma relação possessiva⁴.

Os praticantes, ou as praticantes, do *bitching* são sobretudo mulheres secretárias, de acordo com nossas referências teóricas. Pringle (1988) afirma que elas estão sempre sob o risco de serem assim rotuladas. A autora ainda explica que as possíveis razões para a adoção do *bitching* seriam duas. Em primeiro lugar, as mulheres não se ligariam (*bond*) umas às outras como os homens o fazem e teriam, ainda, poucas relações sociais fora do ambiente familiar. Se colocadas em grupos, estariam quase que inevitavelmente induzidas a conversas triviais e, logo, ao *bitching*. Em contrapartida, o outro ponto de vista é o de que são os homens, na verdade, os incapazes de manterem relações amistosas entre si, pois teriam dificuldades de se comunicarem e de se expressarem, ao passo que as mulheres sustentariam amizades mais intensas. O debate se arrasta, e não cabe a nós neste momento empreendê-lo de forma muito exaustiva. O ponto principal é que o *bitching* pode ser um sinal de frustração, a partir do qual podem surgir demandas por melhorias de trabalho e de tratamento, por exemplo.

O *bitching* se direciona também a mulheres, “que são [...] o principal assunto, e críticas são tipicamente a respeito de roupas e falta de modos ou falta de corporativismo, atrasos ou tentativas de obterem favores através da sexualidade.”⁵ (PRINGLE, 1988, p. 234). Os homens, por sua vez, estariam “fora” da prática. No entanto, se eles adotam características similares a esse comportamento, mudam

³ Tradução nossa do inglês para: “[...] an ambivalent communicative practice that takes place in and contributes to the construction of gendered organizational identities.” (SOTIRIN & GOTTFRIED, 1999. p. 57)

⁴ O trecho a que nos referimos aqui consta em Pringle (1988, p. 234), onde se lê: “This girl out here has only just learnt shorthand and she has been here ten years. But she is the sort of girl who is very possessive of her boss. Like if I took a cup of tea into him, she would nearly pour it over you, one of those sort of girls.”

⁵ Tradução nossa do inglês para: “[...] who are [...] the main subject-matter, and criticisms are typically about clothes and manner-laziness or uncorporativeness, lateness or trying to gain favours through the use of sexuality.” (PRINGLE, 1988, p. 234)

também as nomeações e as implicações, pois são vistos apenas “fazendo piadas” (*joking*) ou “zoando” (*fooling around*), mas sempre com uma conotação positiva.

Por que, então, ser parte desta prática sociodiscursiva? Sotirin e Gottfried (1999, p. 74) entendem que uma possível implicação é a de que o *bitching* enseja “impulsos emancipatórios [...], desestabilizando as convicções da identidade secretarial ideal e introduzindo identidades alternativas.”⁶ Em outras palavras, é uma possibilidade de se aceder a uma desconstrução de uma certa rigidez identitária, desestabilizando-a. Ademais, pode ser uma forma de se aceder ao poder, o que era e ainda é negado, em diversas instâncias, às mulheres (e às feminilidades). Eis o caráter emancipatório que o *bitching* pode apresentar.

Mas como pode haver emancipação? Bom, por meio do “fluxo comunicativo”, criam-se conexões entre as mulheres que estão falando umas com as outras, ainda que seja sobre as minúcias de suas vidas. Haveria, assim, um senso de solidariedade e conforto. Sotirin e Gottfried (1999) citam um exemplo em que, ao falarem sobre salários baixos e demandas administrativas injustas no ambiente de trabalho, algumas secretárias perceberam disparidades e desigualdades, o que as motivou a tomarem decisões para mudar essas condições. Ainda que Pringle (1988) veja o *bitching* como exclusivamente acodomativo, Sotirin e Gottfried (1999) acreditam em uma *ambivalência*: “Estudar o *bitching* secretarial sob essa perspectiva evidencia a dinâmica ambivalente na construção de identidades gendradas, de prazeres e de poder em escritórios contemporâneos”⁷. Em suma, concordamos com esse último ponto de vista, pois veremos nas análises das entrevistas que existe ora uma tendência de fato para a acomodação, ora para práticas emancipatórias no Secretariado.

Quais seriam, por outro lado, as tendências para a acomodação? Pringle (1988) é mais enfática quanto a isso:

O discurso do *bitching* é importante para a manutenção do poder do homem. Os homens obtêm um prazer indireto do *bitching* das mulheres e um prazer em repetir e rir do que as mulheres disseram umas sobre as outras. [...] As acusações de *bitching* quebram a solidariedade antagônica em potencial das mulheres. E eles [homens] representam as mulheres como estando fora do controle e *necessitando* de homens por perto para mantê-las em ordem. Isso não apenas reforça, mas constrói um padrão macho-dominante da heterossexualidade no qual as mulheres expressam desdém entre si, uma preferência por homens a mulheres, por padrões e

⁶ Tradução nossa do inglês para: “[...] emancipatory impulses [...], unsettling the assurances of the ideal secretarial identity and introducing alternative identities...” (PRINGLE, 1988, p. 74)

⁷ Tradução nossa do inglês para: “Studying secretarial *bitching* from this vantage highlights the ambivalent dynamics in the construction of gendered identities, pleasures, and power in contemporary offices.” (SOTIRIN & GOTTFRIED, 1999, p. 63)

por ambientes de trabalho mistos.⁸ (PRINGLE, 1988, p. 248)

A autora desacredita no poder emancipatório que o *bitching* pode proporcionar aos profissionais de Secretariado, focando seus estudos e análises principalmente nos modos como as secretárias, na verdade, reproduzem o discurso hegemônico, de um comportamento centrado em papéis de gênero definidos e consoantes ao ambiente corporativo. Haveria muito mais uma reprodução estereotípica de padrões de feminilidade, de identidades femininas e desempoderamento do que uma contestação sobre direitos, salários e demandas injustas, como vimos anteriormente. Algumas discussões a respeito do caráter emancipatório ou acomodativo serão apresentadas mais adiante nas análises dos entrevistados e das entrevistadas.

Por fim, aqui no Brasil, por meio das análises que estarão descritas nas seções seguintes, percebemos que todas essas discussões fazem sentido para o nosso contexto cultural também. Todos os sujeitos entrevistados por Figueiredo Junior (2018) e Souza e Martins (2016), apesar de não terem abordado o *bitching* enquanto prática isolada, discorrem sobre as práticas secretariais entrelaçadas com os discursos machista e homofóbico, além de questionarem papéis de gênero engessados e os ideais da identidade secretarial.

2.2 Breves considerações sobre feminilidades gays

O que dizer então dos homens gays que estão trabalhando no Secretariado? Quais seriam os desafios enquanto grupo minorizado, seja no fator das sexualidades, seja no da profissão?

Halperin (2012) entende que existe algo quase indescritível quando falamos de gênero e cultura gay, uma *atipicidade de gênero*.

Uma vez desvinculados de seus posicionamentos masculinos obrigatórios e convencionais justificados pelo desejo pelo mesmo sexo, os sujeitos gays desenvolvem identidades atípicas de gênero ao desempenharem vários tipos de relações dissidentes com os valores padronizados de gênero ligados a formas culturais.⁹ (HALPERIN, 2012, p. 338-339)

⁸ Tradução nossa do inglês para: “The bitching discourse is important in the maintenance of man’s power. Men get a vicarious pleasure out of women’s bitching and delight in repeating, and laughing about, what women have said about each other. [...] Accusations of bitching break up the potential oppositional solidarity of women. And they [men] represent women as being out of control and *needing* men around to keep them in order. This not only reinforces but constructs a male-dominant pattern of heterosexuality in which women express contempt for each other, a preference for men over women, for males bosses and for mixed workplaces.” (PRINGLE, 1988, p. 248)

⁹ Tradução nossa do inglês para: “Once dislodged from their obligatory, conventional masculine positioning by the fact of their same-sex desire, gay male subjects develop atypical gender identities by working out various kinds of dissident relations to the standard gender values attached to cultural forms.” (HALPERIN, 2012, p. 338-339)

Essas relações dissidentes, travadas pelos indivíduos gays com a cultura hegemônica, são os que fazem a atipicidade de gênero ter sentido. Em outras palavras, a forma como relemos as práticas sociais já socialmente aceitas e as desestabilizamos nos torna não só contestadores das ‘verdades’, mas também propulsores em potencial de práticas emancipatórias (e, por que não, acomodativas), como vimos no *bitching*.

Além disso, é importante considerarmos que as homossexualidades masculinas gozam de certos privilégios por serem ensejadas, em princípio, por homens. Considerando que vivemos em uma sociedade machista, trata-se de um privilégio das visibilidades – à primeira vista, tudo pode estar mais garantido pelo fato de se ser homem, e é preciso manter esse status para continuar gozando dos benefícios. A respeito disso, Halperin, em um artigo publicado no *The New York Times*, vai afirmar que aqueles "que cumprem as regras da sociedade hétero e da masculinidade convencional, e que não aspiram a pertencer a nenhum outro estilo de vida, são mais aceitáveis para eles mesmos e para os outros"¹⁰. Uma gestão de visibilidades é o que move e motiva a existência de alguns homens gays sobretudo em ambientes hostis às diversidades.

Veremos que alguns dos entrevistados de Figueiredo Junior (2018) afirmam existir uma relação entre a qualidade do exercício profissional e das suas competências com as feminilidades que um sujeito pode apresentar, por exemplo. O caráter das feminilidades gays são, portanto, exclusivos, porque partem de sujeitos únicos, moldam as relações sociais e delimitam a agência de tais indivíduos de modos específicos. Weeks (1977, p. 02, itálicos do autor), a propósito, entende a sexualidade muito menos como “um determinante de identidade de gênero e mais como o veículo para expressar papéis de gênero culturalmente determinados”¹¹. Esses papéis de gênero, tão enrijecidos, quando infringidos, causam incômodo ou estranhamentos.

Se tomarmos como exemplo o próprio posto de secretária, vemos que, dentro da matriz burocrática, ele está diretamente relacionado às identidades femininas e heterossexuais (SOTIRIN & GOTTFRIED, 1999). Quando ocupado por um homem, isso causa rejeição e estranhamento, o que poderá ser constatado nas respostas dos entrevistados em Figueiredo Junior (2018).

De qualquer forma, e finalizando esta seção, devemos entender as feminilidades gays não como uma identificação com mulheres, ainda que se refiram a elas, mas sobretudo em sua atipicidade de gênero (HALPERIN, 2012), ou seja, em

¹⁰ Tradução nossa do inglês para: “[...] who play by the rules of straight society and conventional masculinity, and who don’t aspire to belong to any other way of life, are more acceptable, to themselves and to others”. Artigo disponível em: <https://www.nytimes.com/2012/06/22/opinion/style-and-the-meaning-of-gay-culture.html>. Acesso em: 5 set. 2018.

¹¹ Tradução nossa do inglês para: “[...] a determinant of gender identity and more as the vehicle for expressing culturally determined sexual roles.” (WEEKS, 1977, p. 02)

suas especificidades partindo de homens gays.

3 Procedimentos Metodológicos

Nossos procedimentos metodológicos estão embasados na Análise do Discurso e nos Estudos de Gênero e Sexualidade. Entendemos o discurso como “formas de se entender, interpretar e responder à ‘realidade’, que é impossível de ser apreendida em qualquer outra forma”¹² (PRINGLE, 1993, p. 130). Ou ainda, seguindo uma filiação mais foucaultiana, vemos o discurso como formas que correspondem a “séries de segmentos descontínuos cuja função tática não é uniforme nem estável” e, por isso,

não devemos imaginar um mundo de discurso dividido entre discursos aceitos e discursos excluídos, ou entre o discurso dominante e o dominado, mas como uma multiplicidade de elementos discursivos que podem funcionar em várias estratégias.¹³ (FOUCAULT, 1978, p. 100)

Por isso, quando falamos do discurso burocrático ou do discurso hegemônico, não os entendemos como formas autônomas que operam sobre indivíduos específicos, mas sobretudo como uma série de elementos discursivos variantes, social, histórica e ideologicamente situados.

De qualquer forma, para abordamos tais discussões, partimos da análise do trabalho de Souza e Martins (2016, p. 405), que aplicaram um questionário com seis perguntas abertas, disponível na Internet no período de 28 de janeiro a 17 de março de 2015. No total, foram 15 entrevistadas, e os pré-requisitos para poderem participar dessa pesquisa eram: ser secretária e trabalhar em “ambientes entendidos como masculinizados”. Além deste, utilizamos o trabalho de Figueiredo Junior (2018), uma monografia cujo título (Os desafios do secretário homossexual masculino no ambiente corporativo) positivamente nos surpreendeu. O pesquisador, como o próprio título antecipa, aplicou seu questionário, composto por 13 perguntas abertas e 8 fechadas, a “secretários que se reconhecem como homossexuais” (FIGUEIREDO JUNIOR, 2018, p. 43) e obteve 12 respondentes.

As respostas às perguntas foram, então, analisadas e sobre elas foram escritas, neste trabalho especificamente, considerações dentro do que os estudiosos de gênero e sexualidade têm debatido. O objetivo era agregar novas abordagens ao que

¹² Tradução nossa do inglês para: “[...] ways of understanding, interpreting and responding to a ‘reality’, which it is impossible to know in any other way.” (PRINGLE, 1993, p. 130)

¹³ Tradução nossa do inglês para: “a series of discontinuous segments whose tactical function is neither uniform nor stable. [...] we must not imagine a world of discourse divided between accepted discourse and excluded discourse, or between the dominant discourse and the dominated one; but as a multiplicity of discursive elements that can come into play in various strategies.” (FOUCAULT, 1978, p. 100)

os pesquisadores do Secretariado já haviam discutido, na tentativa de enriquecer seus trabalhos e contribuir com o incentivo de pesquisas nessa área com “relações possíveis”, conforme trazemos no título deste artigo.

4 Resultados e Discussões

Começamos a análise das entrevistas coletadas pelos pesquisadores e pesquisadoras no Brasil, mais especificamente por Figueiredo Júnior (2018) e Souza e Martins (2016). Novamente, a ideia não é a de trazer uma contraposição a trabalhos que só fizeram fortalecer o campo do Secretariado acadêmica e organizacionalmente, mas lançar um olhar na perspectiva dos Estudos e Gênero e Sexualidade de forma geral. Dessa forma, esperamos contribuir e dar relevância a pesquisas que já foram feitas e publicadas na área, assim como estabelecer diálogos entre campos acadêmicos convergentes.

4.1 Análise das respostas das secretárias

As perguntas disponíveis nos questionários de Souza e Martins (2016) estão reproduzidas nesta seção, seguidas das respectivas respostas que julgamos mais relevantes para este estudo e, por fim, de nossas considerações a respeito do que foi respondido.

A primeira pergunta selecionada, direcionada às secretárias, foi a seguinte: Por que estão inseridas em ambientes masculinizados? Selecionamos as seguintes respostas: 1) “Foi meu primeiro emprego”; 2) “Nenhuma razão específica. Foi simplesmente acontecendo”; 3) “Fui aprovada em concurso público”; 4) “Existem muito mais homens ocupando os cargos de diretoria/presidência, do que mulheres”; 5) “Não escolhi trabalhar em ambientes masculinizados, meu primeiro emprego como secretária foi em um escritório de engenharia civil, devido ao ramo, só tinha contato com homens, depois consegui um estágio em uma montadora e por ser relacionada a veículos, os homens também predominam na área.”

Tais respostas nos levam a questionar quais escolhas se tem, ou seja, qual o nosso grau de agência enquanto profissionais? Podemos, de fato, escolher o que parecem ser os ambientes mais seguros onde trabalhar? Tudo isso está inserido em um contexto político e econômico sobre o qual não discorreremos profundamente aqui, mas cabe enfatizar que tais escolhas não são aleatórias, pois significam. Além disso, as entrevistadas deixam mais do que evidente que a ocupação de cargos de altas gerência é, de fato, predominantemente masculina, como vemos em 3 e 4. Aliás, elas não deixam espaço para contestações, pois afirmam suas impressões sobre os

ambientes masculinizados de forma veemente (atenção para o uso de “existem” e “devido ao ramo”).

A respeito disso, Rubin (2017) destaca o seguinte:

O patriarcado é uma forma específica de dominação masculina, e o uso do termo deveria ser reservado a autoridades e oficiais eclesiásticos, aos quais o termo se atribuiu inicialmente, ou a pastores nômades do Antigo Testamento, cujas estruturas políticas a palavra se mostra útil descrever.[...] Seja qual for o termo que utilizemos, o *importante é produzir conceitos que permitam descrever adequadamente a organização social da sexualidade e a reprodução de convenções de sexo e de gênero.* (RUBIN, 2017, p. 20, itálicos nossos)

Daí a importância de realizarmos estudos como este: entendermos a organização social da sexualidade, mesmo “dentro” de um ambiente organizacional, faz com que geremos conhecimento sobre a reprodução de convenções de sexo e gênero “fora” das corporações. Ainda, amplia nosso entendimento sobre essa rede de relações, pois não convém separar as normas sociais de acordo com as especificidades dos locais de trabalho e lazer, por exemplo. Trata-se sobretudo de analisarmos como essas mesmas normas operam de forma distinta de acordo com classe, gênero, etnia e situações de comunicação datadas e situadas.

Apesar de não terem citado o *bitching*, essa inserção em ambientes masculinizados também nos fez questionar se esta não seria, portanto, uma prática pensada de antemão para se inserir em um mercado de trabalho aparentemente hostil à atuação/existência da secretária. Em outras palavras, para se inserirem neste mercado, quais técnicas discursivas deveriam ser pensadas antes do (e durante o) exercício profissional? Quais performances deveriam ser mobilizadas para que obtivessem sucesso, conseguissem maiores graus de aceitação e de respeito?

A próxima pergunta selecionada versava sobre o que trabalhar em ambientes masculinizados representava. As respostas tidas como mais relevantes foram: 1) “[...] fácil e prático. As decisões são tomadas com competência e praticidade”; 2) “A convivência diária com pessoas do sexo masculino é mais fácil, dinâmica e proveitosa.”

Vemos aqui como se reitera a ideia de que, no universo das masculinidades, ideais como praticidade e competência são potencializados. Portanto, na contramão disso, teríamos um universo das feminilidades com uma dinâmica menos prática, mais voltada às “superficialidades”, ou ao mundano, como é visto com os autores e autoras que tratam do *bitching*. Visto que o “discurso burocrático constitui o ideal de secretária como feminina/fêmea em termos do padrão heterossexual”, o mesmo “que provoca bifurcações relativamente rígidas entre masculino/feminino e

macho/fêmea”¹⁴ (SOTIRIN & GOTTFRIED, 1999, p. 60), as secretárias se encontrariam numa posição de interpelação destes ideais. Reproduzem, portanto, a mesma dinâmica que as sujeita, e aí está o motivo pelo qual os autores acreditam ser o *bitching* uma prática ambivalente, que proporciona tanto certa emancipação como sujeição. Aqui vemos uma certa sujeição às ordens sociais vigentes dos padrões de gênero e sexualidade, pois um lugar comum está claramente representado. Isso pode, na visão de Pringle (1988), gerar efeitos muito mais de desempoderamento do que de empoderamento, uma discussão não findada dentro dos estudos feministas.

Outra pergunta selecionada foi a seguinte: Como é a relação de trabalho entre secretários e secretárias com os executivos e outros funcionários? Algumas das respostas obtidas foram: 1) “Muitos são respeitosos, porém, alguns são ‘galanteadores’. Alguns reconhecem nosso espaço de trabalho, outros acham que é fácil demais estar aqui ‘desse lado’. Outros não vivem sem você.” 2) “[...] os colegas masculinos geralmente são mais gentis do que colegas femininas, pois dizem que existe a concorrência interna entre mulheres”; 3) “[...] embora o discurso seja contrário, percebo que há preferência por homens nos cargos gerenciais e que demandam maior responsabilidade dentro da empresa.”

Existe ainda o ideal da identidade secretária como sendo algo do universo das feminilidades. Parece ser importante manter, no sistema organizacional, alguns papéis definidos – os homens galanteadores, competentes e práticos; as mulheres galanteadas, enroladas e conflituosas entre si. A “concorrência interna” entre as mulheres, abordada por uma das entrevistadas, evidencia o caráter de “resistência acomodativa” – nos termos de Sottirin e Gottfried (1999) – que o *bitching* pode assumir. A propósito, Pringle (1988), ao defender sua visão sobre esse caráter acomodativo, ainda afirma que as

mulheres praticam o *bitching* pelo que lhes falta; grupos de homens não necessitam fazê-lo porque homens são vistos como completos por si só. Portanto é constantemente reafirmado que mulheres *precisam* de homens para salvá-las do afogamento no mar da maldade feminina.¹⁵ (PRINGLE, 1988, p. 237, itálicos da autora)

Os cargos gerenciais que demandam mais responsabilidades são tomados por homens, como constatamos na resposta 3 – a falta deste tipo de agência da mulher no ambiente corporativo é um reflexo da sua falta de algumas agências no mundo

¹⁴ Tradução nossa do inglês para: “[...] bureaucratic discourse constitutes the secretarial ideal as feminine/female in terms of a heterosexual standard that draws relatively rigid bifurcations between masculine/feminine and male/female.” (SOTIRIN & GOTTFRIED, 1999, p. 60)

¹⁵ Tradução nossa do inglês para: “Women bitch because of what they lack; groups of men do not need to bitch because men are regarded as complete in themselves. So it is constantly reinforced that women *need* men to save them from drowning in the sea of female nastiness.” (PRINGLE, 1988, p. 237, itálicos da autora)

não corporativo também. Mascaram-se, no entanto, suas competências, pois elas são convenientes apenas enquanto não esbarrarem no território onde competem as masculinidades.

A pergunta seguinte versa sobre as facilidades e dificuldades para a obtenção do sucesso profissional. Para ela selecionamos as seguintes respostas: 1) "Sabendo lidar com a inveja e o preconceito por parte dos demais funcionários homens, o sucesso vem de forma natural. Afinal, a mulher é mais detalhista e para certas decisões consegue ser até mais assertiva"; 2) "Não acredito que tenha facilidades, muito pelo contrário, para obter sucesso em um local onde os homens predominam é necessário muito esforço e competência e uma postura impecável, pois qualquer mínimo deslize a competência é colocada à prova, pois ainda existe um machismo velado."

Bom, poderíamos dizer que o sucesso não vem de forma tão "natural", já que ele deve ser iniciado com a gestão, como a própria entrevistada diz, da inveja e do preconceito. Começa-se, portanto, a corrida para o sucesso a alguns passos atrás dos demais trabalhadores que não são minorizados. O fato de ela afirmar que as mulheres são mais detalhistas reforça um tipo de estereótipo que não favorece a própria classe secretarial (e, novamente, temos a questão da "resistência acomodativa"), pois está dentro da esfera das identidades enquanto formas imutáveis. Em Bauman (2001) encontramos espaço para uma discussão a respeito do caráter também ambivalente das identidades, ora funcionando como formas de sujeição a poderes, ora marcando as necessidades de se categorizarem e classificarem indivíduos.

Na verdade, nenhum molde foi quebrado sem que fosse substituído por outros; as pessoas foram libertadas de suas velhas gaiolas apenas para ser admoestadas e censuradas caso não conseguissem se realocar, através de seus próprios esforços dedicados, contínuos e verdadeiramente infundáveis, nos nichos pré-fabricados da nova ordem". (BAUMAN, 2001, p. 13)

Haveria, então, espaço para uma mudança na "identidade secretarial"? Até que ponto essa mudança é significativa, sendo que, de acordo com o autor, ela vai, na verdade, colocar-nos em novos nichos? Parece-nos que volta a questão da ambivalência, não só da emancipação/acomodação, mas também do atual risco de assumirmos uma identidade.

Além disso, se a mulher "consegue" ser mais assertiva para algumas decisões, como vemos na resposta 1, é justamente no sentido do verbo que a entrevistada usa. A mulher não é tida, de antemão, como assertiva. Portanto, para chegar a tal característica, ela deve conseguir, ou seja, mobilizar estratégias discursivas para que

suas decisões sejam credíveis. Infelizmente, não se trata de algo tido como prévio, mas dificilmente conquistado.

Já na resposta 2, temos uma reação um pouco diferente. Essa “postura impecável” trazida pela entrevistada não existe, e só é imprescindível porque a falha, vinda de uma mulher secretária, tem outro peso – caem sobre ela outras implicações e já é, de certa forma, antevista. De fato, a entrevistada faz questão de ressaltar o quanto existem mais dificuldades do que facilidades para a obtenção do sucesso profissional. Além disso, defende a ideia de que existe ainda um machismo velado, sobretudo quando se trata das competências da secretária. Por que tais competências seriam mais abaláveis do que as de demais trabalhadores homens?

Para Sotirin e Gottfried (1999, p. 66), a “separação entre público/privado, racional/emocional, profissional/pessoal sustenta a identidade secretária ideal que amalgama gentileza feminina e de classe média com o requisito de um indivíduo racional e seguro de si [...]”¹⁶. Portanto, a “postura infalível” está no domínio público, racional e profissional, e ainda atende às demandas do ambiente burocrático. Qualquer atitude que implique algo do domínio privado, emocional e pessoal comprometeria, em diferentes graus, o caminho para a obtenção do sucesso profissional dentro desse padrão rígido e gendrado.

Por fim, a pergunta que selecionamos para encerrar a seção foi: Como você vivencia as relações de gênero no dia a dia organizacional? A resposta mais completa e que nos interessou mais foi a seguinte: “Acho que nunca vivenciei nada tão marcante por ser “mulher”, mas o fato de estar mais perto de quem toma decisões, o fato de sempre saber o que acontece, mas mesmo assim mantendo uma postura firme, incomoda os outros. Algumas pessoas não aceitam nossa ética e respeito. Inventam mil maneiras de tentar “colher” alguma coisa de nós.”

Com essa resposta, vemos que se a secretária disturba, de alguma forma, a ordem organizacional vigente, ou seja, se ela assume características “destoantes” nesse sistema que polariza os papéis sociais em gêneros, corre o risco de ser desqualificada.

Conforme ela diz, existem forças estratégicas capazes de retirar algo de bom delas, algo que lhes confira reconhecimento profissional. Essas forças não são invisíveis, mas estrategicamente posicionadas por meio de falas, olhares, gestos, tomada de decisões, que não são aleatórias, pois partem de um ponto estrutural que preconiza (e reproduz) as relações de subordinação homem/mulher. Elas, então, quando assumem tal postura, ao mesmo tempo que contestam a norma vigente,

¹⁶ Tradução nossa do inglês para: “[...] separation of public/private, rational/emotional, professional/personal supports the ideal secretarial identity that conjoins feminine, middle-class gentility with the rational, self-possessed individual requisite [...]”. (SOTIRIN & GOTTFRIED, 1999, p. 66)

asseguram que tais atitudes continuem sendo cometidos. Existe algo de resistência, visto que elas devem impor ética e respeito, mas também algo de acomodação, pois mantém-se uma dinâmica em que é delas de quem se “colhem” coisas.

4.2 Análise das respostas dos secretários gays

Damos sequência às análises agora com as respostas obtidas no trabalho de Figueiredo Júnior (2018), seguindo a mesma forma de condução utilizada anteriormente. A primeira pergunta feita dizia respeito à participação masculina no secretariado. Selecionamos as seguintes respostas: 1) “o homem sempre é colocado em plano inferior por estar em uma profissão predominantemente feminina”; 2) “É algo que ainda é visto com estranheza”.

A partir daí, vemos que os homens gays e as mulheres compartilham de uma inferiorização no sentido corporativo no secretariado (e, em partes, na vida social fora das corporações também). Por isso falaremos em feminilidades, pois ambos compartilhariam, a princípio, desta característica, ou seja, são tidos de antemão como “femininos”. As feminilidade gays também devem ser compensadas por um trabalho impecável, como uma das entrevistadas do estudo de Souza e Martins (2016) coloca, pois a tentativa de inserção no mercado enquanto secretário é vista antecipadamente com estranheza. Para Halperin (2012),

Feminilidade gay é, então, uma formação cultural, e não somente psicosssexual. *Orientação de gênero é uma orientação para práticas culturais, formas culturais e seus significados*; não é simplesmente uma subjetividade sexuada e gendrada cujos rumores vem de um contexto cultural. Não devemos, portanto, interpretar a posição feminina do homem gay em termos estritamente sexual e de gênero. [...] A posição feminina que sujeitos gays homens ocupam não é exclusivamente definida pela direcionalidade de desejo erótico e seu papel de gênero correspondente, nem é seu significado esgotado por eles. *Essa posição feminina reflete e expressa uma situacionalidade distinta dentro de um campo de discursos e de práticas sociais.*¹⁷ (HALPERIN, 2012, p. 227, itálicos nossos)

Não se trata, assim, de entendermos as homossexualidades enquanto categorias psicosssexuais ou enquanto formas exclusivamente relacionadas a desejos

¹⁷ Tradução nossa do inglês para: “Gay femininity is a cultural formation, then, not just a psycho-sexual one. *Gender orientation is an orientation to cultural practices, cultural forms, and their meanings*; it is not simply a sexed and gendered subjectivity rumored from a cultural context. We should therefore not construe the feminine position of the gay male subject in narrowly sexual and gendered terms [...]. The feminine position that gay male subjects take up is not exclusively defined by the directionality of erotic desire and a corresponding gender role, nor is its meaning exhausted by them. *For that feminine position both reflects and expresses a distinctive situatedness within an entire field of discourses and social practices.*” (HALPERIN, 2012, p. 227, itálicos nossos)

eróticos, mas sobretudo como práticas sociais situadas e únicas, ou seja, com suas especificidades. No contexto organizacional, Pringle (1993) ainda vai dizer que os empregos, além de serem definidos de acordo com uma dicotomia de gênero, contribuem para a gendrificação (gendering) de trabalhos e, conseqüentemente, para a construção de identidades de gênero. Por isso não nos parece estranho o trecho “profissão predominantemente feminina”, como vemos em (1).

Tal discussão se liga diretamente à pergunta selecionada a seguir: Há fatores que estigmatizam o profissional de secretariado do gênero masculino? De forma convergente, as respostas seguem a mesma linha das anteriores: 1) “Percebo que a profissão é estigmatizada no todo, por ser de predominância feminina e estar em um campo profissional de pouco prestígio”; 2) “Sim. A profissão de secretariado não é vista como uma "profissão de homem.”

Nossas profissões são também gendradas – existem profissões “de homem” e “de mulher”, como vimos nos excertos acima. Se a profissão é estigmatizada como um todo, é possivelmente porque ela é empreendida pelas feminilidades. Em outras palavras, existe quase uma relação de metonímia entre a profissão e (os traços culturais e identitários de) quem a ocupa. Como prova, temos ainda a seguinte resposta para a mesma pergunta: “se é reconhecido por algumas empresas que, se for do sexo masculino para o cargo de secretário executivo, subentende-se que é gay” (FIGUEIREDO JÚNIOR, 2018, p. 52). Aqui vemos que a ideia de ser gay ainda está intimamente atrelada às feminilidades, pois se alguém está buscando ocupar uma profissão que é predominantemente “feminina”, este alguém provavelmente se identifica com as feminilidades, o que certamente não é verdade. Sotirin e Gottfried (1999, p. 60), a respeito disso, afirmam que

um homem na posição de secretário é feminilizado, frequentemente suspeito como homossexual, para acomodar a gendrificação feminina do posto e reproduzir a arquitetura relacional necessária para as ordens burocráticas e patriarcais¹⁸ (SOTIRIN & GOTTFRIED, 1999, p. 60).

Em outras palavras, ele deve cumprir as expectativas dessa ordem burocrática e patriarcal ao se encaixar nos modelos pré-fabricados de gênero também na matriz organizacional. Pringle (1993, p. 133) traz o mesmo ao afirmar que “secretários são frequentemente tidos como gays” e, para explicar tal fato, acrescenta: “trata-se [...] de uma maneira convencional de se interpretar a sexualidade masculina que é

¹⁸ Tradução nossa do inglês para: “[...] a man in a secretarial position is feminized, hostes suspected as homosexual, in order to acomodaste the feminine gendering of the position and reproduce the relational architecture necessary to the bureaucratic and patriarchal orders”. (SOTTIN & GOTTFRIED, 1999, p. 60)

percebida como desprovida de poder [...]”¹⁹ (PRINGLE, 1993, p. 133). Parte-se de uma visão não só simplista do que é o cargo, como também das possibilidades de ser, de performar do ser humano, partindo-se de uma lógica muito redutiva para explicar as complexidades das relações sociais.

A pergunta que segue é igualmente interessante e trata do exercício profissional: Já sentiram suas competências e habilidades menosprezadas exclusivamente por causa da sua orientação sexual? As respostas escolhidas foram: 1) “Não, por geralmente trabalhar para mulheres gestoras, ser gay contava como positivo, pois achavam que eu tinha bom gosto e não se sentiam expostas (estereótipo, claro)”; 2) “Não, deve ser explicado por eu não ter trejeitos tão visíveis que mostram que sou homossexual. Não que me importo, mas a sociedade discrimina mais as pessoas assim.”

Os estereótipos, como vemos na resposta 1, são como formas acomodadas, conformistas, normativas de se enxergarem os fenômenos sociais. Além disso, cabe-nos questionar a quem as mulheres gestoras não se sentiram expostas. Que tipo de proteção pode ser imaginada quando se trabalha com um secretário gay? Existiria, então, um tipo de aliança entre as pressupostas feminilidades que ambos os sujeitos compartilhavam?

Já a resposta 2 trata do modo como gerimos nossas visibilidades, o que afeta diretamente a ideia de competências no ambiente de trabalho (“As pessoas que externam mais gestos homossexuais são mais discriminadas”). Partindo desse pressuposto, trejeitos feminilizados comprometeriam a qualidade do secretário enquanto profissional. É preciso “se impor”, ou seja, performar características das masculinidades hegemônicas do ambiente burocrático gendrificando e polarizado para se obter credibilidade. “[...] homens gays ainda tendem a ser incentivados a manter presumida heterossexualidade para ter melhor aceitação em certos espaços [...]” (MISKOLCI, 2014, p. 282), e um desses espaços é justamente o de trabalho.

Mudando do ambiente de trabalho para o acadêmico ou escolar, percebemos que existe um paralelo entre os dois, ou seja, não estamos lidando com dois espaços totalmente diferentes em termos de como são vistas e viabilizadas as questões de gênero. Para entendermos do que se trata, vejamos a pergunta seguinte: Já foram humilhados ou constrangidos por algum (a) colega de classe ou de trabalho devido à sua condição sexual? A resposta selecionada foi: “Acredito que não fui humilhado por ser homossexual devido eu ter uma postura firme e centrada; por não permitir invasões ou especulações em minha vida particular”.

¹⁹ Tradução nossa do inglês para: “male secretaries are often assumed to be gay. This is [...] a conventional way of interpreting a male sexuality that is perceived as lacking power [...]” (PRINGLE, 1993, p. 133)

A reação dada à pergunta vai parecer familiar ao leitor ou à leitora, pois tal postura firme e centrada é também demanda às mulheres, como vimos em uma das respostas do estudo de Souza e Martins (2016), quando a secretária entrevistada diz que “é necessário muito esforço e competência e uma postura impecável, pois qualquer mínimo deslize a competência é colocada à prova”. Percebemos novamente que as questões de gênero e sexualidade, frequentemente tidas como pertencentes à “vida privada” de um indivíduo, na verdade, moldam as relações de trabalho, que estão, em princípio, no domínio da sua “vida pública”. Precisamos abandonar esta ideia de que tal fato de nossa vida – de sermos gays ou mulheres, por exemplo – corresponde a algo privado, pois o sexo nunca foi tão político como atualmente. Aliás, ele deve ser historicamente compreendido de acordo com determinantes sociais, assim como um vetor de opressão que opera em diferentes níveis de acordo com classe, etnia e gênero (RUBIN, 2017). A masculinidade representa um valor cultural importantíssimo para Halperin (2012, p. 306), pois está fortemente atrelada aos ideais de “seriedade” e de “valor”, em contraposição à de “trivialidade feminina”. Aliás, a própria dignidade do homem gay depende da masculinidade, e essa é umas das razões por que muitos não querem nenhum tipo de associação com as feminilidades.

Ainda no tema do ambiente escolar e profissional, trazemos a seguinte pergunta do questionário: Já sentiram rejeição por parte de colegas e professores em virtude da sua condição sexual? As respostas foram as seguintes: 1) “[...] há profissionais homossexuais em Secretariado, porém muitos preferem manter-se não declarados temendo, com certeza, represália, mudança de comportamento, discriminação e preconceito por partes dos pares de trabalho”; 2) “Não, evitei expor minha sexualidade na faculdade.”

Existe, ainda no ambiente universitário, uma demanda por se ser discreto ou no armário. Diferente do que um dos entrevistadores disse em outro momento (“tive o prazer de trabalhar em uma universidade, num ambiente totalmente livre de preconceitos”), tais espaços não são totalmente livres e, por esse e outros motivos, é preciso debater questões de gênero e sexualidade neles. Necessitamos de grupos mais articulados e mais presentes no ambiente acadêmico para que os estudantes possam levar tais debates, de diferentes maneiras, ao ambiente corporativo, onde estão presentes, muitas vezes, colegas de trabalho que não tiveram a oportunidade de terem participado de discussões como as que poderiam ser mobilizadas no ambiente acadêmico. Assim construiríamos juntos formas menos engessadas e constrangedoras de sermos e de vivermos como secretários e secretárias.

A última pergunta selecionada trata de violência: Já sofreram algum tipo de agressão na rua ou no local de trabalho em razão da sua orientação sexual? A

resposta escolhida e a ser debatida foi: “No trabalho anterior ao meu ingresso na carreira de secretariado sim. O ambiente extremamente machista me exigia muita energia e dedicação para relevar as agressões e conseguir impor respeito.”

Aqui vemos que estamos lidando com uma dedicação exaustiva e uma demanda de energia que já foram comprovadamente relacionadas ao chamado estresse de minoria. As formas pelas quais é necessário impor respeito advêm de uma gestão constante de visibilidades enquanto profissional gay, o que pode gerar, a longo prazo, o desencadeamento de diversos problemas de saúde, por exemplo. De acordo com um estudo publicado no Huffington Post²⁰, em 2017, as taxas de depressão e de uso abusivo de drogas ainda eram muito altas na comunidade gay, a despeito das conquistas legais e civis na sociedade nos últimos anos. Um dos entrevistados traz justamente este ponto: “por mais que se reconheçam as conquistas dos homossexuais e o respeito no plano aparente, há ainda muita violência e ódio contra LGBTs quando estes reivindicam aceitação, justiça social e igualdade de direitos.” Tais problemáticas têm sua origem em uma variedade de pontos, mas que convergem sobretudo na solidão, na falta de compartilhamento de sentimentos e de amigos próximos, conforme aponta o estudo feito nos Estados Unidos. Na Holanda, os homens gays são três vezes mais suscetíveis a terem distúrbios de humor (como depressão e transtorno bipolar) do que homens heterossexuais. Na Suécia, a taxa de suicídio de homens casados com homens é três vezes maior do que a de homens casados com mulheres. Estamos vivendo, portanto, uma “epidemia da solidão” (The Epidemics of Loneliness é o título do artigo), que tem afetado não só nossa vida profissional, mas a pessoal como um todo. Carregamos um estresse de viver no armário durante toda a vida adulta, mesmo após termos saído dele, e isso nunca esteve tão claro e, felizmente, cada dia mais debatido.

5 Considerações finais

Encerrada a discussão, consideramos relevante mais um vez reforçar a urgência do debate sobre gênero e sexualidade no Secretariado, seja no viés do bitching, seja por meio de questões sobre masculinidades e feminilidades na profissão. Afinal, como pudemos constatar nas análises, persistem ideias de cunho machista e homofóbico tanto nas empresas como no ambiente acadêmico.

Os pesquisadores e pesquisadoras estrangeiros nos forneceram, sem dúvidas, um material rico para que as relações apresentadas neste artigo fossem, de fato,

²⁰ Disponível em: <https://highline.huffingtonpost.com/articles/en/gay-loneliness/>. Acesso em: 7 maio 2019.

possíveis. Sugerimos, no entanto, que sejam empreendidas pesquisas e questionários que tratem especificamente do *bitching* agora no contexto brasileiro.

Assim, de forma gradual, vamos não somente afirmando-nos enquanto cientistas nos estudos de gênero e da linguagem, como também oferecendo possibilidades de resistirmos aos preconceitos na profissão de Secretariado e na vida em comunidade.

Agradecimentos

Tanto essa pesquisa como meu estágio de doutorado sanduíche foram financiados pela CAPES e, por isso, aproveito a oportunidade para agradecer à agência de fomento pelo suporte. Agradeço, ainda, à UFMG, onde realizei meus estudos, à University of Michigan, e aos meus orientadores Emília Mendes e David Halperin.

Referências

- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.
- FIGUEIREDO JUNIOR, Fernando S. **Os desafios do secretário homossexual masculino no ambiente corporativo**. Monografia (Bacharelado em Secretariado Executivo) – Departamento de Secretariado Executivo, Universidade Federal de Sergipe. São Cristóvão, SE, 2018.
- FOUCAULT, M. **The History of Sexuality Volume I: An Introduction**. New York: Pantheon Books, 1978.
- HALPERIN, David. M. **How to be gay**. Cambridge, Massachusetts: Belknap Press, 2012.
- HALPERIN, David M. “Normal as Folk” (op-ed), **New York Times**, 161.55, 810 (June 22, 2012), A25 (original version). Available in: <https://www.nytimes.com/2012/06/22/opinion/style-and-the-meaning-of-gay-culture.html>. Accessed on Sept 5, 2018.
- MISKOLCI, Richard. San Francisco e a nova economia do desejo. **Lua Nova**, São Paulo, 9: 269-295, 2014.
- PRINGLE, R. “Bitching: Relations Between Women in the Office,” **Secretaries Talk: Sexuality, Power & Work** (Sydney: Allen &Unwin, 1988).
- PRINGLE, R. “Male Secretaries”, In: C.L. Williams. Doing **‘Women’s Work’**: Men in Nontraditional Occupations, p. 128-151. Newbury Park, CA: Sage, 1993.
- RUBIN, G. **Políticas do sexo**. Trad. Jamille Pinheiro Dias. São Paulo: Ubu Editora, 2017.
- SOTIRIN, P.; GOTTFRIED, H. The ambivalent dynamics of Secretarial ‘Bitching’: control, resistance, and the construction of Identity. In **Organization**, 1999. v.6, 57-80.
- SOUZA, E. C. P.; MARTINS, C. B. “MUITOS SÃO RESPEITOSOS, PORÉM, ALGUNS SÃO ‘GALANTEADORES’”: ANÁLISE ETNOGRÁFICA DAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE SECRETÁRIAS EM AMBIENTES MASCULINIZADOS. In: VIII Encontro Nacional de Estudantes de Secretariado – ENESEC, 2016, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2016, p. 398-414.
- WEEKS, Jeff. **Coming Out: Homosexuals Politics in Britain, form the Nineteenth Century to the Present**. Quarter Books: London, 1977.



BITCHING, GAY FEMININITIES AND SECRETARIAL SCIENCES

ABSTRACT:

Bitching is a socially situated discursive strategy, and therefore it is prone to be analysed based on gender, sexuality and class. Our goal is to discuss and shed some light on femininities as well as establish intersections amongst Secretarial Sciences, Gender Studies and Discourse Analysis. Our methods and theory touch bitching and femininities concepts following Pringle (1988, 1993) and Halperin (2012), as well as research developed by Secretarial Sciences scholars. We have analysed interviews conducted by Souza & Martins (2016) and Figueiredo Junior (2018) and fed from them, we have described the possible relations with both gay and hegemonic cultures.

KEYWORDS:

Bitching.
Secretarial Sciences.
Gay Culture.
Discourse Analysis.