



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE
JANEIRO
CAMPUS MESQUITA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA**

SUSANA VICTOR DA COSTA

**OBSTÁCULOS PARA MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO: UM OLHAR DO
FEMINISMO MARXISTA E DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
(EPT)**

Mesquita
2022

SUSANA VICTOR DA COSTA

**OBSTÁCULOS PARA MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO: UM OLHAR DO
FEMINISMO MARXISTA E DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
(EPT)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Mesquita do Instituto Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Heleno Álvares Bezerra Júnior

C837o

Costa, Susana Victor da.

Obstáculos para mulheres no mundo do trabalho: um olhar do feminismo marxista e da educação profissional e tecnológica (EPT). Rio de Janeiro: Mesquita, 2022.

103 p.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – do Programa de Pós- Graduação do IFRJ / Campus Mesquita, 2022.

Prof. Dr. Heleno Álvares Bezerra Júnior.

1. Mulheres. 2. Trabalho. 3. Emancipação. 4. Educação Profissional e Tecnológica. 5. Formação Omnilateral. I. Costa, Susana Victor da. II. Instituto Federal do Rio de Janeiro. III. Título.

DISS./ IFRJ/CMesq ProfEPT/PG

SUSANA VICTOR DA COSTA

**OBSTÁCULOS PARA MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO: UM OLHAR DO
FEMINISMO MARXISTA E DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
(EPT)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 21 de julho de 2022.

COMISSÃO EXAMINADORA



Prof. Dr. Heleno Álvares Bezerra Júnior
Instituto Federal do Rio de Janeiro
Orientador



Profa. Dra. Maylta Brandão dos Anjos
Instituto Federal do Rio de Janeiro



Profa. Dra. Michela Rosa Di Candia
Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUSANA VICTOR DA COSTA

**DESAFIOS PARA AS MULHERES BRASILEIRAS URBANAS NO MUNDO DO
TRABALHO – VAMOS DISCUTIR? (VÍDEO)**

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Validado em 21 de julho de 2022.

COMISSÃO EXAMINADORA



Prof. Dr. Heleno Álvares Bezerra Júnior
Instituto Federal do Rio de Janeiro
Orientador



Profa. Dra. Maylta Brandão dos Anjos
Instituto Federal do Rio de Janeiro



Profa. Dra. Michela Rosa Di Candia
Universidade Federal do Rio de Janeiro

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por tudo que tem feito em minha vida e por ter me permitido entrar no Mestrado, capacitando-me a cada dia para seguir adiante.

A minha família, principalmente a meus pais que, com toda humildade, estão a meu lado.

Aos colegas da turma ProfEPT 2019 do IFRJ/campus Mesquita pela amizade e parceria. Vocês são pessoas maravilhosas!

Ao meu orientador, Prof. Dr. Heleno Álvares Bezerra Junior, por toda paciência, suporte, motivação e por fazer com que eu acreditasse cada vez mais em mim.

Por fim, meus agradecimentos às participantes da pesquisa que dispuseram de seu tempo para contribuir com este trabalho cujo tema é tão atual e necessário nestes tempos nebulosos que se agravaram no período da pandemia de Covid-19 em termos trabalhistas e pessoais, não somente para as mulheres, mas também para os demais grupos que compõem as minorias sociais.

RESUMO

Este estudo propôs uma roda de debates *online* com servidoras da Reitoria e diversos *campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ) sobre desafios quanto à empregabilidade e estabilidade profissional de mulheres no mundo do trabalho em contextos urbanos no Brasil nos dias de hoje a partir de um viés feminista marxista, avesso ao sistema capitalista, patriarcal, eurocêntrico, mantenedor de obstáculos para uma efetiva participação de mulheres no mundo do trabalho. A adoção do feminismo marxista se dá por retratar o corpo feminino cisgênero como matriz de mão de obra capitalista e pelo fato de estar diretamente associado à Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Uma vez filmografado, o encontro virtual possibilitou a criação de um vídeo em que consiste nosso produto educacional. Do ponto de vista da problematização temática, por uma questão de restrição e foco, pontuamos, em um primeiro instante, três desafios para o ingresso feminino no universo laboral, por serem imbricados entre si e conterem desdobramentos restritivos que afunilam senão impedem a admissão de mulheres no mundo do trabalho. São eles: 1) a preferência por homens como mão de obra qualificada; 2) a falta de isonomia salarial entre os gêneros masculino e feminino em casos de formação profissional equiparável; 3) a adoção de processos socioexcludentes entre mulheres equitativamente qualificadas. E, em um segundo instante, destacamos que essas mulheres, ao disputar espaços de privilégio, enfrentam processos seletivos subsequentes dissimuladamente discriminatórios, pautados em uma visão colonizadora e sustentadora de valores elitistas misóginos, preservadores de uma lógica operacional, muitas vezes, racista, gordofóbica e heteronormativa, voltada para uma aparência preestabelecida em detrimento da formação e competência epistemológicas, éticas e profissionais das candidatas. Com isso, para conseguir empregabilidade, além de atuar como segunda opção no universo trabalhista, a figura feminina, uma vez qualificada, não só recebe menores salários que os pares do gênero oposto, mas se submete a outras formas de exclusão social que tanto restringem quanto apagam, na esfera de atuação laboral, a pluralidade e diversidade do universo feminino que, transpondo questões biológicas, também incluem a mulher transgênero. Como o mercado de trabalho formal quase sempre invisibiliza a mulher transgênero, o feminismo marxista destaca algumas peculiaridades da mulher cisgênero por exercer maior participação nos espaços de empregabilidade formais, sem, entretanto, excluir a mulher transgênero. Segundo este segmento do feminismo, a dupla jornada de trabalho funciona como punição do capitalismo patriarcal para o corpo feminino cisgênero que, resistindo à domesticidade, tende a reduzir o índice de natalidade e, conseqüentemente, diminuir a manutenção de uma vasta mão de obra sujeita a baixos salários. Considerando que a sobrecarga laboral seja diferenciada entre grupos femininos com interseccionalidades identitárias distintas, esta pesquisa tentou detectar quais grupos de mulheres são mais ou menos aviltados, tendo em vista a variação de medida, frequência e graus idiossincráticos em que são explorados. Quanto a questões teóricas sobre a prática laboral enquanto objeto, a presente pesquisa ancora-se nos pressupostos da EPT, segundo os quais, o trabalho deve funcionar como um princípio educativo, capaz de ressaltar a humanidade e potencialidades do sujeito. Então, a fim de promover sororidade por meio de reflexões sobre direito ao trabalho na ótica da EPT, o debate com as referidas servidoras do IFRJ sobre a participação das mulheres em diferentes realidades de trabalho urbano no Brasil abordou tópicos como a maternidade, questões étnico-raciais, de sexualidade e identidade de gênero na relação mulheridade e prática laboral formal. Durante o encontro virtual, foram apresentadas situações comuns e díspares enfrentadas por mulheres com perfis identitários diferenciados a partir de propostas prévias ao debate, sugeridas democraticamente pelas próprias participantes via formulário. O levantamento de dados anterior à roda de conversa apontou para diferenças de funções, atribuições, condições de trabalho e salários entre grupos de mulheres. Entretanto, a dupla jornada de trabalho apareceu como ponto de interseção entre tais grupos. As estratégias metodológicas com base na pesquisa ação segundo Thiollent (2011), de natureza qualitativa, também incluíram a análise de um segundo questionário de avaliação do encontro preenchido pelas participantes ao término do evento, por meio do qual as presentes registraram suas impressões e impactos sobre o colóquio temático.

Palavras-chave: Mulheres. Trabalho. Emancipação. Educação Profissional e Tecnológica. Formação Omnilateral.

ABSTRACT

This research was based on an online discussion group composed of female staff from the IFRJ rectory and other campuses. The recorded thematic debate not only approached challenges regarding women's employability and professional stability in the urban Brazilian labor market but also highlighted their obstacles to effective participation in the labor force from a Marxist-feminist perspective averse to a capitalist patriarchal Eurocentric system. The adoption of Marxist feminism as a theoretical cortex is initially aligned with the portrayal of the cisgender female body as the capitalist workforce matrix and with Professional and Technological Education (PTE) Theory. Having been filmed, the virtual meeting gave shape to a video consisting of the research's educational product. As far as the theme is concerned, we first point out three initial obstacles that women face when they are to enter the labor market. As the three of them are intertwined, constituting a narrow-down process that prevents women from getting a job, I present the following hindrances to woman's employability as being: 1) a company's preference for men in privileged positions; 2) gender-based payment differences among equally qualified candidates; 3) the adoption of socio-exclusive processes among equitably skillful women. Moreover, I emphasize that women, when running for a privileged position, face subsequent covert discrimination in selection processes based on colonizing views that prioritize elitist misogynist values, preserving a racist fatphobic and heteronormative modus operandi grounded on a pre-established mainstream appearance rather than focusing on the candidates' ethical epistemological professional competence and experience. In this, in order for women to get a job, they are placed in a surrogate position in the labor market, earning less than men and undergoing further mechanisms of social exclusion which restrict or erase diversity and plurality in working environments, jeopardizing mostly transgender women, so to speak. Seeing that the labor market tends to make transgender women invisible, Marxist feminism highlights more cisgender women's peculiarities providing that, so far, they have exercised greater participation in formal jobs, without excluding transgender women exactly. According to this feminist theory, women must handle motherhood and household chores besides coping with their working hours in a company as a punishment of patriarchal capitalism for the cisgender female body that, resisting domesticity, contributes to the existence of lower birth rates and consequently reduces a future underpaid workforce. Considering that women's overburdening may vary according to their identity intersections, this research tried to map out which women groups are more or less exploited regarding how, how often and to what extent they are subjugated. By presenting work as a subject matter, this study, based on the PTE theoretical premises, aimed to function as an educational principle committed to developing the subject's sense of humanity and potentialities. To promote sisterhood, the debate with the aforementioned participants about the engagement of different female identities in the urban Brazilian labor market not only pointed out reflections on one's right to work from the PTE perspective but also approached topics such as motherhood, ethnic-racial questions, sexuality and gender identity as far as women's protagonism in formal employment is concerned. The topics presented during the virtual meeting were chosen according to the participant's answers to a questionnaire filled out via Google Form before the event was held. The data collection priorly to the online discussion pointed out differences involving women's working positions, attributions, working conditions and salaries. Although the participants were made of different female identities, topics like coping with the company's work, motherhood and household chores featured as a common point among them all. The qualitative-method research, based on Thiollent's action research (2011), also comprised the analysis of a second questionnaire used to evaluate the participants' impressions, musings and their awakenings after the event took place.

Keywords: Women. Work. Emancipation. Professional and Technological Education. Polytechnical Education.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** - Estratégias do patriarcado capitalista
- Figura 2** - Etapas da metodologia
- Figura 3** - Tópico 1 / Pergunta / Respostas
- Figura 4** - Tópico 2 / Pergunta / Respostas
- Figura 5** - Continuação do Tópico 2 / Pergunta / Resposta
- Figura 6** - Continuação do Tópico 2 / Pergunta / Resposta
- Figura 7** - Tópico 3 / Pergunta / Respostas
- Figura 8** - Tópico 4 / Pergunta / Respostas
- Figura 9** - Tópico 5 / Pergunta / Respostas
- Figura 10** - 1ª pergunta de encerramento do debate
- Figura 11** - 2ª pergunta de encerramento do debate
- Figura 12** - Respostas do questionário avaliativo
- Figura 13** - Etapas da elaboração e validação do Produto Educacional

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Idade das participantes

Gráfico 2 - Cor ou raça/etnia das participantes

Gráfico 3 - Tempo de trabalho no serviço público

Gráfico 4 - Tempo de trabalho na iniciativa privada

Gráfico 5 - Grau de importância de discussão do tema

Gráfico 6 - Ponto(s) de destaque para o debate

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADD - Análise Dialógica do Discurso

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CMIG - Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero

EPT - Educação Profissional e Tecnológica

Covid-19 - (co)rona (vi)rus (d)isease, doença do coronavírus - 2019

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFRJ - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro

LGBTQIA+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexual e demais pessoas da bandeira e pluralidade de orientações sexuais e variações de gênero

ONU - Organização das Nações Unidas

PE - Produto Educacional

PEC - Proposta de Emenda à Constituição

PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PRODIN - Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional, Valorização de Pessoas e Sustentabilidade

PROEN - Pró-Reitoria de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

ProfEPT - Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

TAE – Técnico(a) em Assuntos Educacionais

Trans – Transgênero, transsexual

UFSM – Universidade Federal de Santa Maria

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1 LINHA DE PESQUISA E MACROPROJETO	20
2. JUSTIFICATIVA.....	21
3. PROBLEMA.....	22
4. HIPÓTESE.....	23
5. OBJETIVOS.....	23
5.1 OBJETIVO GERAL.....	23
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
6. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
6.1 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: CONQUISTAS E DESAFIOS.....	32
6.2 MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS PARA O UNIVERSO FEMININO	35
6.3 MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (EPT): RELAÇÕES POSSÍVEIS PARA UMA FORMAÇÃO OMNILATERAL	37
7. METODOLOGIA	40
8. ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES).....	47
8.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO INICIAL	48
8.2 ANÁLISE DO DEBATE.....	54
8.3 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO AVALIATIVO PÓS DEBATE	79
9. DO DEBATE	82
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	85
11. REFERÊNCIAS	87
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO INICIAL.....	93
APÊNDICE B – PRODUTO EDUCACIONAL	96
APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO AVALIATIVO	103

1. INTRODUÇÃO

Este estudo propôs uma roda de debates online com servidoras da Reitoria e de outros *campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ) sobre desafios quanto à empregabilidade e estabilidade profissional de mulheres no mundo do trabalho em contextos urbanos no Brasil nos dias de hoje a partir do olhar do feminismo marxista, avesso ao sistema capitalista, patriarcal, eurocêntrico, mantenedor de obstáculos para uma efetiva participação de mulheres no mundo do trabalho (SOUZA, 2015) e a realização plena destas (SAFFIOTI, 2013). Esclarecemos que existem teorias feministas com abordagens diferenciadas. Não há um feminismo absoluto. Neste trabalho, a opção pela utilização da visão feminista marxista se deu porque a vertente reconhece a figura feminina cisgênero¹ doméstica como corpo de trabalho não remunerado que impulsiona o sistema, funcionando como matriz reprodutora, geratriz de mão de obra para o capitalismo (CISNE, 2014). Por outro lado, assim como outras vertentes feministas, o feminismo marxista trava lutas, interceptivamente, contra as relações patriarcal-racista-capitalistas e defende a emancipação feminina, possibilitando um entendimento da condição das mulheres no capitalismo, apontando para sua necessária participação política como integrante da classe trabalhadora na construção de um projeto societário emancipador (CISNE, 2018). Entre os fatores de tais relações a serem combatidas está o patriarcado como processo histórico, cuja origem está essencialmente ligada ao domínio masculino sobre o corpo e a vida das mulheres. Logo, a dominação do capital, produzido em bases patriarcais, atinge diretamente as mulheres, “transformando seus órgãos vitais e reprodutivos em instrumentos para a acumulação de trabalho excedente, uma vez que define como seu trabalho primordial a reprodução da força de trabalho” (ANDRADE, p. 284, 2015).

A escolha do público-alvo se deu, principalmente, por dois fatores distintos. Em primeiro lugar, é objetivo do Mestrado ProfEPT promover encontros e cursos de capacitação para o servidor da rede federal de ensino, sobretudo os institutos federais. E, em segunda instância, como o assunto em pauta volta-se para a disciplina *Diversidade e Inclusão* do referido programa, elegemos abordar pontos relativos à

¹ Entende-se como mulher cisgênero o corpo biologicamente fêmea que se reconhece identitariamente como gênero feminino (OSTERMANN; FONTANA, 2010).

realidade das mulheres. E, para respeitar seu lugar de fala, elencou-se um grupo de servidoras do IFRJ às quais a pesquisadora teve acesso para compartilhar experiências vivenciadas ou para relatar situações de que as participantes foram testemunhas. Afinal, embora nem todas as envolvidas tenham passado por determinadas experiências, mostraram-se cientes dos problemas sociais de outras mulheres em virtude da empatia, solidariedade feminina, ou seja, da sororidade; a saber: uma irmandade entre mulheres (hooks², 2019).

Além disso, por considerarmos o fato de que mesmo entre homens de esquerda existem vários tipos de preconceito e discriminação decorrentes de um machismo estrutural nem sempre claramente perceptível, apenas o público feminino foi selecionado para a participação no debate, com o intuito de provocar uma reflexão com vistas para a sororidade, o que não impede que os frutos de tal discussão sejam utilizados como fonte de ensino, informação e conscientização para homens, por meio de cursos de capacitação, por exemplo, em futuras oportunidades. Ficou claro, inclusive, no próprio debate, que as servidoras só se sentiram à vontade para pontuar certas questões experienciadas na ausência de homens.

Do ponto de vista da problematização temática, e por uma questão de restrição e foco, pontuamos, em primeiro instante, três desafios mais recorrentes para o ingresso feminino no universo laboral, por serem estes imbricados entre si e conterem desdobramentos restritivos que afunilam ou até mesmo impedem a admissão de algumas mulheres no mundo do trabalho. São eles: 1) a preferência de empresas por homens como mão de obra qualificada para cargos mais altos; 2) a falta de isonomia salarial entre os gêneros masculino e feminino em casos de formação profissional equiparável; 3) a adoção de processos socioexcludentes entre mulheres equitativamente qualificadas. O efeito em cadeia entre tais elementos se dá, em primeiro lugar, porque, historicamente, a mulher tende a ser excluída dos espaços de trabalho formal, sobretudo no universo capitalista; e, quando admitida, sofre com a desigualdade salarial em relação a pares de gênero oposto (BEAUVOIR, 2019b).

Geralmente essas mulheres, ao disputar espaços de privilégio, ainda enfrentam processos seletivos dissimuladamente discriminatórios, pautados em uma visão colonizadora e sustentadora de valores culturais elitistas misóginos, preservadores de

² Contrariando a MLA (Modern Language Association) e a ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), bell hooks faz questão que seu nome seja mencionado em minúsculo, demarcando a mulher negra como elemento minoritário nas sociedades ocidentais.

uma lógica operacional, muitas vezes, racista, gordofóbica e heteronormativa, voltada para uma aparência midiaticamente preestabelecida em detrimento da formação e competência epistemológicas, éticas e profissionais das candidatas (MOI, 2011; DWECK; SABATTO, 2006; WOLF, 2018). Com isso, para conseguir empregabilidade, além de atuar como segunda opção no universo trabalhista, a figura feminina, uma vez qualificada, não só recebe menores salários que os pares do gênero oposto em várias empresas, mas se submete a outras formas de exclusão social que tanto restringem quanto apagam a pluralidade e diversidade do universo feminino na esfera de atuação laboral, representado por pessoas cujas interseccionalidades identitárias ampliam nossa compreensão de mulheridade. Importa destacar que aspectos interseccionais incluem pontos de convergência e refração e tocam em diferentes aspectos como questões étnico-raciais, de classe, sexualidade e identidade de gênero³. Assim sendo, ao nos referirmos ao corpo feminino, contemplamos a mulher negra, indígena, lésbica e incluímos a mulher transgênero⁴ no universo da mulheridade, transpondo questões biológicas (BERUTTI, 2010; HALL, 2006; SMITH, 2013).

E por que pensar a mulher de forma plural? Porque, nos espaços de trabalho urbanos contemporâneos, para além das diferenças de classe, mulheres com a mesma formação profissional nem sempre possuem oportunidades iguais no mundo trabalhista, devido a formas de preconceito variáveis decorrentes de uma história nacional que não somente negligencia a isonomia salarial entre os gêneros com frequência (SAFFIOTI, 2013), mas que também procura invisibilizar mulheres profissionalmente qualificadas em espaços de privilégio em nome de uma ditadura estética com inúmeras implicações de preconceito (MOI, 2011). Isso nos ajuda a meditar em questões estatísticas muito sérias, se imaginarmos, por exemplo, quantas mulheres negras, lésbicas masculinizadas ou transgênero obtêm espaços de privilégio dentro do sistema capitalista patriarcal no que tange ao mundo do trabalho (BUTLER, 2020; HINES; SANGER, 2010; hooks, 2019).

Quanto à estabilidade profissional da mulher e à permanência dela no espaço formal de atuação laboral, percebemos que, apesar das diferenças entre grupos de

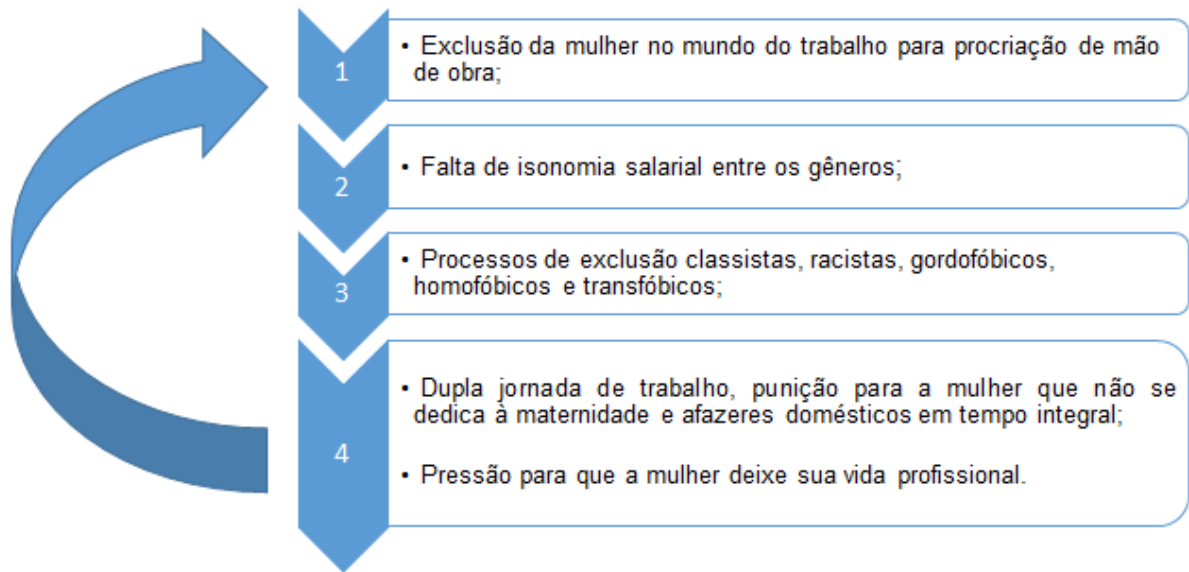
³ Entende-se por identidade de gênero, o gênero no qual o corpo se reconhece e a partir do qual a pessoa estabelece uma identidade social (OSTEMANN; FONTANA, 2010).

⁴ Entende-se por mulher transgênero, a pessoa que, tendo nascido com a genitália masculina, percebe-se identitariamente como sujeito do gênero feminino (BUTLER, 2020).

mulheres quanto a status quo, privilégios etc., encontramos algo comum entre vários deles e, com base em Andrade (2015), Giménez (2019), Schmidt (2012) e Souza (2015), apontamos a dupla jornada de trabalho como uma forma punitiva do capitalismo patriarcal para o corpo feminino transgressor à domesticidade. O sistema visa a uma constante renovação da mão de obra por meio da reprodução humana, por isso deseja manter a mulher dedicada à maternidade, procurando criar mecanismos midiáticos para romantizar o árduo trabalho de ser mãe. Esse aspecto nos ajuda a entender por que o sistema capitalista patriarcal defende a família heterossexual cristã. Afinal, a suposta ordem de crescer e multiplicar atende a interesses capitalistas (ANDRADE, 2015; GIMÉNEZ, 2019; SOUZA, 2015). Nenhum desses autores condenam a estrutura da família heterossexual ou a domesticidade em si, uma vez praticada por escolha e autorrealização da mulher. Porém, a obrigação de se manter em casa bem como a heteronormatividade são criticadas enquanto impeditivos de direito ao trabalho formal. Assim sendo, a heterossexualidade não constitui um problema para os teóricos em questão, porém a LGBTfobia, enquanto empecilho para acesso ao trabalho, sim.

A antiga premissa de multiplicar e encher a terra vem sendo indevidamente apropriada para promover exclusão e exploração sociais. De fato, quanto maior a procura de empregos, mais baixos são os salários e maiores as possibilidades de aviltamento de quem se mantém empregado (SCHMIDT, 2012). Compreendendo, então, a sobrecarga feminina em virtude de atividades domésticas fora do espaço formal de trabalho, incluindo a maternidade, como estratégia da lógica capitalista patriarcal para manter as mulheres fora do mundo trabalhista remunerado, apresentamos a dupla jornada de trabalho como um estratagema do capitalismo patriarcal, já que os empregadores não se sensibilizam com o labor excessivo da mulher e esperam que as trabalhadoras cumpram normalmente suas funções formais independente das tarefas pessoais. Considerando as formas de pressão para exclusão da mulher no mercado de trabalho, a falta de isonomia salarial, falta de oportunidades para a pluralidade das mulheres somadas à dupla jornada de trabalho, é possível pensar nas estratégias do patriarcado capitalista da seguinte forma:

Figura 1 - Estratégias do patriarcado capitalista



Fonte: Elaborado pelos autores, 2020.

Percebendo que este excesso de trabalho seja uma questão possivelmente comum entre grupos femininos com formações identitárias bem diferentes entre si, o debate elucidou quais grupos de mulheres, de fato, passam (ou não) por tal situação.

Do ponto de vista teórico, a presente pesquisa alinha-se com os pressupostos da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), segundo os quais, a prática laboral deve funcionar como um princípio educativo, capaz de ressaltar a humanidade e potencialidades do sujeito.

Vislumbrando, portanto, a mulher como um construto social, e pensando sua relação com o trabalho em espaços urbanos numa perspectiva plural e diversa, apontamos o trabalho como princípio educativo, em seus sentidos ontológico e histórico, numa perspectiva de formação omnilateral no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) que entende a necessidade de direitos iguais entre os gêneros previstos, sobretudo, na Constituição Brasileira. Ontológico porque a pesquisa visa apresentar a formação profissional da mulher e seu inserimento no mundo do trabalho em condições humanamente dignificantes. Histórico porque precisamos pensar o panorama laboral em questão como categoria historiográfica, compreendendo que este reflete práticas culturais excludentes arraigadas no passado que fomentam argumentos para a discussão. Omnilateral porque a EPT preza pela interdisciplinaridade e a utilização de temas transversais para a cidadania dispostos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e espera que a educação

trabalhe de forma integralizada e de modo abrangente, oferecendo um grande leque de possibilidades denominado omnilateralidade.

Em decorrência de questões históricas e valores de tradições patriarcais interferirem diretamente na organização de sociedade, trabalho e no modo de produção vigente, este estudo se propôs a refletir e debater sobre a presença feminina no mundo laboral, com as variáveis já apresentadas, e as diferentes realidades trabalhistas da mulher urbana brasileira nos dias atuais, levando-se em conta as mutações do mundo do trabalho.

A trajetória deste estudo, inicialmente, parte de autores que tratam e analisam a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho empresarial, tendo a Revolução Industrial no século XIX como ponto de partida, mas não como objeto de estudo propriamente dito. E, mesmo estando o foco da pesquisa no presente, a fim de melhor compreendermos o cenário vigente, pretendemos demonstrar adversidades historicamente enfrentadas, bem como os desafios a serem vencidos doravante. Para pensarmos a questão da historicidade, e, para melhor entendermos como e em que condições o mundo industrial e empresarial passou a estabelecer-se e crescer no Brasil, baseamo-nos em Francisco Iglésias (1994), Heleieth Saffioti (2013), Nadya Guimarães e Murillo Brito (2016), Sara Nascimento (2014, 2016) e Sonia Mendonça (2002).

Para pensarmos as questões de desigualdade entre gêneros, incluindo feministas marxistas que transcorrem sobre a pressão contra a mulher no mercado de trabalho, o incentivo à maternidade, a falta de isonomia salarial e as cruéis exigências de padrões de beleza, apoiamo-nos teoricamente em Clara Araújo e Alinne Veiga (2015), Joana Andrade (2015), Martha Giménez (2019), Mirla Cisne (2014, 2018), Naomi Wolf (2018), Natalia Schmidt (2019), Ruth Helena Dweck e Alberto Di Sabatto (2006), Simone de Beauvoir (2019a), Solange Sanches e Vera Lúcia Gebrim (2003), Terezinha Souza (2015) e Toril Moi (2011).

Para abordar a relação trabalho e gênero/sexo, à luz de teóricas feministas, baseamo-nos em Simone de Beauvoir (2019b). No contexto de Beauvoir, esclarecemos que o termo “gênero” se volta para o desequilíbrio de privilégios e oportunidades sociais entre homens e mulheres. Porém, ao retratarmos questões sobre sexualidade/identidade de gênero, utilizamos textos de Eliane Berutti (2010) e Judith Butler (2020), segundo as quais, o gênero em interface com a sexualidade pode ganhar uma conotação adicional; um sentido voltado para a formação de identidades

pós-modernas em que mulheres transgênero também sejam contempladas na interseccionalidade feminina contemporânea.

Para embasar questões de gênero/diversidade étnica bem como formação de identidades, recorreremos a bell hooks (2019), Françoise Vergès (2020), Stuart Hall (1998) e Valerie Smith (2013). Isso para falarmos sobre a questão das mulheres negras, mestiças e indígenas que, em função da colonização e fatos históricos, nem sempre se encontram em pé de igualdade com as mulheres brancas no que tange à manutenção de uma antiga hierarquia racial, implicações de racismo na empregabilidade etc.

Além disso, procuramos elucidar a reestruturação produtiva do mundo do trabalho, suas modificações, e fundamentar a questão da mulher no mundo laboral para o contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Afinal, é um princípio da EPT defender que o sujeito se capacite para o mundo do trabalho de forma consciente, independente de gênero, raça, etnia, sexualidade, credo, classe social etc., trazendo uma proposta educacional que contemple a diversidade, promova justiça social e respeite os direitos humanos. E nesse escopo, o universo feminino, com toda sua diversidade, também precisa ser contemplado. Por esta razão, acreditamos que os pressupostos teóricos da EPT sejam mais que suficientes para promover um debate com vistas à qualificação das servidoras da Reitoria e de outros *campi* do IFRJ.

Em observância a tais questões, recorreremos a teóricos seminais como Dermeval Saviani (2007), Gaudêncio Frigotto (2009), Mario Manacorda (2007), Maria Ciavatta (2019), Marise Ramos (2014), Ricardo Antunes (2004, 2009), dentre outros autores, de modo a embasar teoricamente a pesquisa proposta.

Então, a fim de promover sororidade por meio de reflexões sobre direitos humanos, mulher e trabalho na ótica da EPT, a presente pesquisa, por meio do debate qualificado já citado, gerou um produto educacional no formato de vídeo com servidoras da Reitoria e outros *campi* do IFRJ sobre a participação das mulheres em atuais contextos do trabalho urbano no Brasil, quais obstáculos são mais comumente enfrentados pelo corpo feminino no tocante à obtenção de emprego e estabilidade profissional dentre outros pormenores. As discussões do debate e elementos de análise presentes no vídeo buscaram pensar em que medida as mulheres vêm conseguindo (ou não) reconhecimento profissional, intelectual e emancipação financeira.

E para que a organização do evento e questões metodológicas acontecessem de forma democrática, as participantes sugeriram, por meio de resposta a um questionário prévio ao acontecimento do colóquio virtual, quais demandas específicas gostariam de debater a partir de um direcionamento norteador sobre obstáculos para a empregabilidade da mulher. Assim sendo, antes da efetivação da discussão *online*, algumas servidoras foram convidadas, via e-mail, a participar da pesquisa e responder um questionário inicial, cuja finalidade foi saber que tópicos do tema proposto gostariam de abordar à miúdo, criando uma pré-seleção de pontos debatíveis dentro do escopo indicado. Uma vez selecionados os itens de discussão, a partir da contribuição prévia das participantes por meio do questionário, foram apresentadas situações comuns e díspares enfrentadas por tais perfis identitários femininos. Tais pontos foram discutidos no colóquio e registrados videograficamente.

Dentre outras coisas, o debate também funcionou como forma de provocação para se pensar pontos de convergência e de refração entre as componentes do público-alvo. Isso se mostrou muito importante porque, se, por um lado, diferenças identitárias de funções, atribuições, condições de trabalho e salários, incluindo questões de classe, estéticas, étnico-raciais, de gênero e sexualidade, apontam para idiosincrasias entre grupos de mulheres distintos, de outro modo, vivenciar uma dupla jornada de trabalho pode ser um ponto comum entre diferentes interseccionalidades identitárias. E, mesmo que isso não seja um ponto comum entre todas, ponderar em que medida isso faz parte da realidade de outras mulheres é um gesto fraterno, altruísta, voltado para a transformação social por meio da educação omnilateral.

Por tudo isso, o debate focou as situações já apontadas e presentes na realidade atual das mulheres no mundo do trabalho urbano no Brasil, a fim de que o público-alvo refletisse sobre empasses não somente recorrentes no cotidiano das integrantes da roda de debates, servidoras do IFRJ, mas que também considerassem os problemas de trabalhadoras da rede privada, fora da esfera do serviço público. Até mesmo porque as servidoras podem ter vivenciado muitos desses dilemas; senão, em outros casos, podem ser testemunhas dos entraves que o sistema do capital impõe sobre a figura feminina. Assim sendo, com base nas propostas preestabelecidas, durante o debate, foram apresentadas situações comuns e dissemelhantes ao público-alvo, levando-se em conta a diferença entre perfis identitários das participantes supracitadas. Com isso, esperamos que, por meio da sororidade, o

público-alvo tenha refletido sobre os obstáculos trabalhistas vivenciados pela mulher num universo de trabalho patriarcal e capitalista, numa perspectiva que valorize a dignidade e as potencialidades do sujeito feminino.

Para fins didáticos, durante o debate, o mesmo público dispôs de uma apresentação contendo materiais, dentre estes trechos de músicas rigorosamente selecionadas, que provocaram discussões focais e tematizaram questões relativas ao mundo do trabalho e às mulheres urbanas nesse contexto no Brasil em tempos de Globalização. Configurando-se como um roteiro com tópicos de discussão específicos, a apresentação citada representou uma ferramenta metodológica com o intuito de facilitar o cumprimento das etapas a serem cumpridas durante o evento. As músicas citadas funcionaram como pontos de partida para reflexões, prenunciando, interdiscursivamente, o debate proposto. Dizemos interdiscursivamente porque as canções abordaram questões concernentes à relação mulher e trabalho aqui apresentadas (FIORIN, 2006).

O colóquio virtual que gerou o vídeo confeccionado seguiu estratégias do método da pesquisa-ação com abordagem qualitativa na perspectiva de Thiollent (2011) e contou tanto com a análise de um segundo questionário de avaliação preenchido pelas participantes ao término do evento, bem como a apreciação crítica das falas destas *posteriori* à filmagem. No tocante à fundamentação teórica para fins metodológicos, também utilizamos José Luiz Fiorin (2006), ao nos valermos da interdiscursividade entre canções com o tema anteriormente exposto. Tais dados levaram o estudo a resultados de base qualitativa que foram registrados neste artigo final, pré-requisito de aprovação no Programa de Mestrado ProfEPT. Tendo feito as considerações preliminares, passemos aos demais segmentos da pesquisa.

1.1 LINHA DE PESQUISA E MACROPROJETO

Em virtude da temática, o presente trabalho se enquadra na linha de pesquisa Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica (EPT), sendo relacionado ao macroprojeto 2 do programa de mestrado vigente - Inclusão e Diversidade em Espaços Formais e Não Formais de Ensino na EPT - o qual abriga projetos concernentes às principais questões de ensino e de aprendizagem na EPT, no que se refere a pontos relacionados às questões de gênero e sua relação com as

diversas práticas do mundo do trabalho e com os processos educacionais na EPT, entre outros.

2. JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa tornou-se relevante para estudos educacionais e humanitários, pois, apesar de todos os progressos e melhorias ao longo dos anos e da crescente participação feminina no mercado de trabalho graças às reivindicações feministas, as mulheres ainda sofrem diversos preconceitos e injustiças, em pleno século XXI, passando por situações de exploração em função de fatores como dupla jornada de trabalho e desvantagem salarial em diferentes níveis sociais, quando comparadas aos homens que desempenham as mesmas funções em diversos segmentos hierárquicos em várias empresas do país. Como afirma Vicente (2018, p. 2),

O modelo familiar em que se baseia a sociedade moderna resolve esse conflito ao naturalizar o trabalho de cuidados como função das mulheres que, de forma não remunerada, se ocupam da responsabilidade social de manter a vida. Tal responsabilidade, bem como a incorporação no mercado de trabalho remunerado, provoca uma sobrecarga de atividades nas mulheres e gera precariedade em suas vidas.

Em outro trecho, salienta a mesma pesquisadora a importância do feminismo marxista e suas reivindicações a favor da mulher e contra as injustiças do capitalismo patriarcal, enquanto modelo social. As mulheres são sobrecarregadas com um número de incumbências maior do que recebem os homens. Tanto que elas geralmente trabalham 10 horas diárias a mais que eles. Conforme afirma Vicente (2018, p. 23):

O papel tradicional da mulher é questionado e mudado a partir do movimento feminista, que [...] posteriormente se institucionalizaria e instituiria diferentes papéis normativos da mulher: trabalhadora, conciliadora, intuitiva, amorosa, rompedora... atribuições que, na maioria das vezes, são adicionadas às anteriores, o que cria uma sobrecarga na mulher.

É importante ressaltar que tais fatos, de ordem coletiva associados a gênero, inseridos na realidade do modo de produção capitalista vigente, devem ser observados e constantemente discutidos, para que não sejam banalizados, a fim de impedir a perpetuação de formas discriminatórias contra a mulher dentro de uma lógica trabalhista misógina, exploradora e punitiva. Uma vez que a visão teórica da

EPT segue na contramão da exploração do ser humano, percebemos que a área de estudos oferece excelentes subsídios para se pensar o trabalho fora do sistema mercadológico e de produção, dentro de uma perspectiva que leva o trabalhador em conta, sobretudo sua dignidade. Na medida em que a EPT estabelece uma estreita relação entre questões de gênero e o mundo do trabalho e a diversidade contida no universo da mulheridade, propusemos uma pesquisa que apresentasse reflexões propositivas em prol do bem-estar feminino pelo viés da sororidade; um universo que discutisse práticas de agenciamento feminista, que se atentasse para a falta de equidade laboral e a injustiça social nas relações de gênero, rompendo com a hierarquia patriarcal e assumindo papéis relevantes na sociedade no combate a práticas machistas e excludentes.

Ao término do colóquio, percebemos que a história de desafios quanto à entrada e permanência da mulher no mundo do trabalho, sobretudo sua tardia ocorrência no Brasil, representou uma importante fonte de informação e reflexão feminista para as participantes da presente pesquisa quanto à capacidade operacional e/ou intelectual da mulher à procura de melhores oportunidades trabalhistas e formas mais arrojadas de autoconhecimento e, portanto, essa temática justifica-se como objeto de estudos da EPT. Esperamos que tais reflexões tenham promovido uma conscientização feminina e feminista em prol de uma luta por emancipação e estabilidade financeiras da mulher, compreendendo que tal intuito esteja fortemente ligado à busca do ser humano pelo desenvolvimento das faculdades mentais e forças produtivas e necessidades particulares envolvendo competências e formas de satisfação diferenciadas (MANACORDA, 2007). Dessa forma, esta pesquisa procurou articular algumas questões feministas no tocante à participação da mulher no mundo laboral.

3. PROBLEMA

De que forma a realização de uma discussão sobre a situação feminina no mundo do trabalho pode se caracterizar como uma estratégia para a promoção de reflexões feministas quanto à inserção das mulheres no universo laboral e sua capacidade de emancipação e consecução de melhores oportunidades trabalhistas, no contexto da Globalização?

4. HIPÓTESE

Acreditamos que uma discussão sobre obstáculos pelos quais a mulher passa no mundo do trabalho possa levantar reflexões sobre seu exercício profissional, as condições de dignidade que ela possui (ou não) em sua profissão, se consegue manter-se no mundo do trabalho, se sofre com a dupla jornada de trabalho, se desfruta de isonomia salarial, se sofre (ou sofreu) formas de preconceito no trabalho em função da aparência ou se não conseguiu se empregar em determinada(s) empresa(s) em função de processos seletivos discriminatórios.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GERAL

Promover a reflexão de mulheres de diferentes interseccionalidades identitárias e níveis de formação profissional sobre os desafios da mulher no atual mundo do trabalho, com vistas ao fortalecimento de competências laborais previstas na EPT bem como empoderamento e sororidade entre grupos femininos.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar um debate sobre as questões trabalhistas femininas em contextos urbanos brasileiros;
- Confeccionar um vídeo a partir da filmagem do debate.

6. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Na contemporaneidade, as mulheres trabalham, contribuindo para a subsistência da família, o que não é uma novidade em termos históricos. O que foi historicamente negligenciado em larga escala é o valor atribuído ao trabalho do corpo feminino, devido a relações de poder numa lógica patriarcal, em que a mulher muitas vezes esteve situada à margem da sociedade, colocada em posição de total inferioridade em diversas ocasiões. É preciso compreender que essas questões não são naturais, ou seja, não constam no DNA humano, e são, sim, naturalizadas. Tal problema recai no fato de sociedades mais novas perpetuarem padrões de gênero estabelecidos em civilizações mais antigas, promovendo a naturalização de uma

inferioridade de gênero em nome de uma tradição patriarcal reproduzida, porém não questionada (BEAUVOIR, 2019b).

No século XIX, as teorias naturalistas apontavam o macho como líder de outras espécies, escolhendo as que fossem convenientes à lógica patriarcal. Entretanto, abelhas, formigas, ratos-toupeira, suricatos, bonobos, hienas, elefantes e orcas, por exemplo, são regidos por fêmeas dominantes (ROCHA, 2019). Esclarecemos que não é intenção desse trabalho inverter as relações de poder, mas, sim, propor posições equânimes entre os gêneros. Ocorre que a liderança patriarcal em diferentes sociedades pode ser vista, ainda na atualidade, nas relações de trabalho, nas quais, ao homem, são oferecidos cargos mais vantajosos e de prestígio; para a mulher, criam-se entraves para a empregabilidade, de modo que, até mesmo quando elas assumem posições de liderança, sofrem com falta de isonomia salarial.

Retornando ao passado, às economias pré-capitalistas, em diferentes contextos, as mulheres mais pobres lavravam os campos, obravam nas manufaturas, nas minas, no comércio, nas oficinas, além de cumprirem tarefas domésticas. Com o advento da Revolução Industrial Inglesa no segundo meado do século XVIII e seu apogeu no século XIX, a mão de obra feminina também foi utilizada no sistema de produção têxtil. Com o desenvolvimento das máquinas e sua utilização em fábricas e indústrias, a maquinaria apropriou-se do trabalho feminino, à medida que tornou prescindível a força muscular masculina, aumentando o material humano sujeito à exploração pelo capital (MARX, 2013).

No século XX, o crescimento da mulher como força de trabalho capitalista se deve também a dois grandes acontecimentos históricos. Em virtude das Primeira e Segunda Guerras Mundiais, as mulheres assumiram os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Com o fim das grandes guerras e a consequente morte de muitos homens ou a impossibilidade dos sobreviventes de voltarem ao trabalho, as mulheres deixaram a casa e os filhos para assumirem as funções antes realizadas por seus respectivos maridos (PROBST, 2003), fato que não afetou muito o Brasil, visto que nosso país pouquíssimo participou das Grandes Guerras.

Apesar disso, em 1917, com o nascimento da Escola Nacional de Artes e Ofícios Wenceslau Braz, no Distrito Federal, cursos como Produção de Chapéus e Economia Doméstica admitiam mulheres, em um período em que nem direito ao voto elas tinham (CARDOSO, 2000). Em função de resistências à inclusão da mulher no

mercado de trabalho, já em 1924, a formação da mulher para o trabalho voltou a ser negligenciada em colégios profissionalizantes (CARDOSO, 2005; THEOTONIO, 2004); de sorte que, historicamente, em nosso país, o corpo feminino não desfrutou de oportunidades para se integrar ao mundo do trabalho de forma digna e emancipada, por meio de uma educação que, para além de conhecimento técnico, efetivamente oferecesse uma formação com vistas para a cidadania crítica.

A negligência relacionada ao contexto trabalhista feminino também é reforçada a partir de 1930, quando a Revolução Industrial chega ao Brasil, trazendo mudanças nas realidades laborais das mulheres geração após geração. Embora a mulher tenha passado a votar em 1932, as decisões políticas estavam longe de serem feitas por ela e, na prática, o corpo feminino não recebeu incentivo à integração em espaços de discussão política (IGLÉSIAS, 1994; MENDONÇA, 2002).

Na década de 1950 em diante, houve grande incentivo à domesticidade em países ocidentais. O clichê de mulher bela e recatada do lar, pronta para servir à família, sempre arrumada e perfumada, cresceu com o advento da televisão, sobretudo nos EUA. Em tais casos, a mulher branca e preferencialmente loura foi enfatizada na mídia. Segundo Toril Moi (2001), a imagem da mulher burguesa do século XIX cresceu e confirmou-se como ideal de beleza no século XX. Como explica a feminista, a imagem da mulher boneca deveria ser encarnada na mulher de classe média na Europa e EUA, sobretudo entre as décadas de 1920 e 1970, porém, ainda pontua Moi que, nas décadas de 1950 e 1960, para que os homens brancos, após as duas grandes guerras, retomassem seu espaço no mercado de trabalho, eles persuadiram as mulheres a se manterem arrumadas em casa, já que passaram a voltar para o espaço da domesticidade.

Em contrapartida, a figura da mulher negra em países marcados por um passado de escravidão encontrava-se, predominantemente, em condições sociais precárias, quase sempre afastada da educação formal ou submetida a processos paliativos de educação que serviam a propósitos estatísticos contra o analfabetismo, deixando de promover efetivas transformações sociais entre mulheres negras (HORN *et al.*, 2017; PRETA-rara, 2019; TELLES, 2013; VERGÈS, 2020).

No Brasil, o ingresso maciço da mão de obra feminina sem grandes qualificações no mercado de trabalho aflorou na indústria e no comércio entre o final dos anos 1960 e início dos anos 1970, confirmando um engajamento crescente das mulheres como parte de um movimento de mercantilização do trabalho ao qual grande

parcela da população passou a recorrer como meio de sobrevivência. Apesar de inseridas no setor secundário e em uma pequena parte do terciário, de acordo com Saffioti (2013, p. 347-348), as mulheres não foram salarialmente beneficiadas na década de 1960. Segundo a pesquisadora:

No Brasil, [...] dada a hipertrofia do processo de urbanização não correspondida pelo de industrialização, o crescimento das atividades terciárias ocorreu prematuramente. A maior participação da mulher nas atividades terciárias não provocou, contudo, radical transformação na distribuição da força de trabalho feminina pelas várias faixas de salários. Em todos os setores de atividades econômicas, elas continuam ocupando os postos mais mal remunerados, chegando mesmo esta concentração nas funções inferiores a ser mais acentuada, às vezes, na região Sul, mais afetada pelo desenvolvimento. A concentração de mulheres na mais inferior das faixas de salários é maior na região Sul que na Nordeste e Leste, tanto na categoria *atividades primárias* quanto na categoria *outras atividades*. Em 1963, aproximadamente 80% das 275 mil operárias adultas e menores do estado de São Paulo integravam o “baixo” operariado.

Vários são os desafios e obstáculos que mulheres têm enfrentado em busca de sua independência financeira. Alguns deles diretamente ligados à divisão do trabalho por sexo/gênero. Aliás, em termos conceituais, na perspectiva feminista entre as décadas de 1940 e 1950, “gênero” diz respeito à distinção de papéis e funções vinculados aos sexos, sobretudo, nas divisões de trabalho, oportunidades sociais, prestígios e privilégios (BEAUVOIR, 2019b). Outras questões de gênero vieram a ser melhor elaboradas décadas mais tarde, sobretudo com o surgimento dos estudos de Judith Butler no final dos anos 80 (BUTLER, 2020).

Dando prosseguimento à discussão, apesar de as mulheres já terem comprovado capacidade de assumir diversas funções no tocante à vida profissional, permanece um grande estigma relegando o corpo feminino à domesticidade numa perspectiva patriarcal e conservadora, segundo a qual a verdadeira função da mulher seria cuidar da casa, diferentemente do papel tradicional do homem, abstêmio desse tipo de trabalho doméstico. Essa divisão de tarefas e atribuições de gênero acarretam uma distribuição laboral injusta, capaz de sobrecarregar o corpo feminino por meio de uma associação entre domesticidade e maternidade, fortalecendo, estruturalmente, a exploração e opressão da mulher. De acordo com Cisne (2014, p. 89):

A divisão sexual do trabalho [...] não pode ser compreendida apenas como uma diferença entre os trabalhos realizados por homens e mulheres e sim como base das assimetrias e hierarquias contidas nessa divisão, e que se expressam nas desigualdades existentes, dentre outros aspectos, nas carreiras, nas qualificações e nos salários entre os sexos.

De acordo com Sanches e Gebrim (2003), entre 1990 e 2003, existiam mais homens qualificados para profissões de privilégio do que mulheres. Ainda, segundo as autoras, a população feminina, além de relegada a segundo plano em espaços formais de trabalho, não gozava de isonomia salarial, conforme apresentamos na introdução. Segundo as mesmas teóricas, as questões eram apresentadas por três indicadores: a dificuldade e vulnerabilidade na inserção feminina e a desigualdade de remuneração entre os gêneros. Assim sendo, em relação à dificuldade da entrada e permanência da mulher no mercado de trabalho, afirmam Sanches e Gebrim (2003, p. 100-101) que:

O desemprego se tornou um dos maiores problemas sociais na década de 1990 e é óbvia a ligação entre a capacidade de gerar novos postos de trabalho e o nível de atividade econômica. Como a economia brasileira, no período, teve desempenho medíocre, as taxas de desemprego foram crescentes para ambos os sexos, porém, as dificuldades para obtenção de emprego são maiores para as mulheres do que para os homens, tanto que suas taxas de desemprego são sistematicamente superiores às masculinas. Os resultados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) referentes às regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e do Distrito Federal, realizada pelo convênio Dieese/Seade, MTE/FAT e entidades regionais, confirmam esse desempenho em todas as localidades. Em 2002, em todas as regiões pesquisadas, as taxas de desemprego total das mulheres são superiores às verificadas para os homens. Quando se desmembra o desemprego segundo o tipo, porém, algumas situações diferenciadas aparecem. As taxas de desemprego aberto são sistematicamente superiores para as mulheres: em média, a diferença entre as taxas de homens e mulheres é de 5%. Quando se trata, porém, do desemprego oculto – casos em que algumas situações podem mascarar o desemprego – há comportamentos diferentes entre as taxas dos homens e das mulheres. O desemprego oculto pelo trabalho precário é uma das formas consideradas por este tipo de desemprego. Como a maioria dos chefes de família – pessoas que, de modo geral, não podem ficar sem ocupação alguma, ainda que eventual – é constituída por homens, indivíduos do sexo masculino são majoritários entre os componentes desta taxa. Uma segunda categoria refere-se ao desemprego oculto pelo desalento. As mulheres são majoritárias nessa categoria, pois, em geral ocupam-se de afazeres domésticos, enquanto aguardam uma ocupação. Além de suas taxas de desemprego serem mais elevadas, as mulheres costumam ficar longos períodos sem conseguir uma colocação.

Ainda enfatizam Sanches e Gebrim que, entre 1990 e 2003, devido à menor qualificação da população feminina brasileira para o trabalho formal, muitas mulheres, vivendo em vulnerabilidade social, entregaram-se a subempregos; e, mesmo assim, dentre elas, várias não foram absorvidas pelo mercado de trabalho. A esse parecer, apontam as autoras que:

As dificuldades que as mulheres enfrentam para se inserir no mercado de trabalho refletem-se na qualidade dos empregos por elas obtidos. O trabalho

feminino encontra-se, em maior proporção, em postos de trabalho vulneráveis, representados pelo assalariamento sem carteira assinada, trabalho doméstico, autônomos que trabalham para o público e trabalhadores familiares. O percentual de mulheres em situação vulnerável é sistematicamente superior ao de homens, em todas as regiões pesquisadas, chegando a atingir cerca de metade do contingente feminino ocupado nas áreas metropolitanas de Salvador e Recife, em 2001. Entre os homens, essa taxa atinge o mais alto patamar em Recife: 35,6%. Essa situação deve-se, especialmente, à presença maciça das mulheres no emprego doméstico e, de forma menos expressiva, nos trabalhos familiares. Já os homens, dentre as categorias com vínculos mais vulneráveis, encontram-se mais entre autônomos que trabalham para o público e assalariados sem carteira de trabalho assinada (SANCHES; GEBRIM, 2003, p. 101).

Acrescentam ainda Sanches e Gebrim (2003) que as poucas mulheres qualificadas, tendo de competir com homens equitativamente preparados, quando conseguiam empregos entre 1990 e 2003, ganhavam menos de 70% da remuneração de pessoas do gênero masculino que ocupassem os mesmos cargos. Silenciosamente, as empresas queriam descontar, das funcionárias, o equivalente ao que gastariam com elas em caso de licença maternidade, trazendo ao bojo da discussão uma questão já apontada na introdução: a de que o mundo capitalista quer que a mulher se dedique à maternidade fora de espaços formais de trabalho para produção de nova mão de obra. De acordo com Andrade (2015, p. 279), dentro dos papéis outorgados à mulher no mundo capitalista, o próprio Marx entendia que “o processo de produção [...] é considerado em sua permanente conexão e constante fluxo de sua renovação, de modo que todo processo social de produção é, ao mesmo tempo, um processo de reprodução”. Ainda segundo Andrade (2015, p. 279):

Ao longo do século XX, a problemática da pretensa inserção das mulheres numa esfera reprodutiva apartada da produção gerou uma série de intervenções por parte de autoras feministas, dentro e fora do campo marxista. Infundáveis discussões procuraram levantar questionamentos acerca da relação da família e do trabalho doméstico com o processo produtivo.

Por fim, a partir da conclusão de que o processo reprodutivo funciona como processo produtivo, dentro do capitalismo patriarcal, criam-se mecanismos de pressão sobre a mulher para que ela desista de sua carreira profissional fora do domínio da domesticidade. Esse detalhe é extremamente perverso, porque o mundo dos homens toma proveito do instinto e sentimento materno para excluir a mulher do mercado de trabalho. Afinal, como pontua Souza (2015, p. 483):

A relação entre capitalismo e patriarcado, bem como das estratégias e lutas pensadas para combatê-los, deve ser analisada de forma que não se

hipostasia a opressão, mas que também não a menospreze, usando a dialética para pensar as complexas relações entre exploração de classe e dominação/opressão de sexo/gênero.

Isso porque “o capitalismo promove a separação entre público e privado (mulheres em casa e homens na fábrica), implantada por encontrar raízes sólidas no patriarcado” (SOUZA, 2015, p. 480). E é a partir desse olhar feminista marxista que se percebem mecanismos de expulsão das mulheres do universo laboral formal, no qual se manifesta a desigualdade de remuneração entre os gêneros, sobre a qual Sanches e Gebrim (2003, p. 102) afirmam que:

Os rendimentos da mulher no mercado de trabalho são sempre inferiores aos dos homens, mesmo quando exercem a mesma função e têm a mesma forma de inserção. Nem mesmo a maior escolaridade média feminina elimina essa diferenciação, indicando clara discriminação em relação ao seu trabalho. Os dados da PED indicam que, em média, a mulher recebe cerca de 66% do rendimento dos homens. Já entre os assalariados, para quem as relações de trabalho são mais formais, em especial para aqueles com carteira assinada, a diferença entre as remunerações é menor e o salário da mulher equivale, em média, a 85% do valor recebido pelos homens. Como as mulheres têm, tradicionalmente, jornada de trabalho diferenciada da masculina, a análise dos rendimentos recebidos por hora revela, de forma mais precisa, as desigualdades entre remunerações. A análise desse indicador demonstra que, independentemente do nível de instrução, o rendimento por hora das assalariadas é menor do que o dos homens, em todas as regiões metropolitanas. Isso significa que, apesar de o nível de instrução ser um fator fundamental de diferenciação salarial, a escolaridade da mulher não garante um salário melhor.

No que tange à desigualdade salarial entre homens e mulheres exercendo as mesmas funções e incumbências, Elson também afirma o seguinte em *Feminismo e consciência de classe no Brasil* (ELSON *apud* CISNE, 2014, p. 80-81):

Para adentrarmos uma perspectiva de análise crítica sobre as apropriações, explorações e opressões que pesam sobre o universo feminino, é necessário partirmos da percepção de que na maioria das sociedades as mulheres trabalham mais do que os homens, contudo ganham menores salários, têm menor acesso à riqueza, ao crédito, à informação e ao conhecimento.

Não bastassem esses problemas, a questão dos critérios de beleza impostos sobre a diversidade da mulher brasileira é outro problema gravíssimo. Em primeiro lugar, não é possível pensar na mulher como um conceito uniformemente nacional ou universal, pois estudos culturais voltados para a formação de identidades vêm apontando diferentes interseccionalidades na formação do sujeito pós-moderno, sendo elas: nacionalidade, regionalismo, cidade de origem, culturas local e global, classe social, grau de escolaridade, visão de mundo (afinidade ideológica,

religiosidade), questões étnico-raciais, sexo (enquanto anatomia), gênero (enquanto distintivo social), orientação sexual (desejo sexual por outro ser humano) etc. (HALL, 2006). A formação de identidades femininas perpassa uma gama de componentes que tornam cada mulher um ser singular, seja ela rica, pobre, altamente escolarizada ou não, branca, negra, heterossexual, cisgênero, lésbica, bissexual, transgênero ou pansexual⁵. O que está em xeque é o fato de nem todas terem as mesmas oportunidades. Em função de exigências heteronormativas, por exemplo, lésbicas masculinas e mulheres transgênero não dispõem das mesmas oportunidades de emprego em função de preconceitos; da mesma maneira que mulheres *plus size* ou negras altamente qualificadas podem não conseguir se empregar, caso a imagem que a empresa almeja destoe do porte físico ou biotipo que possuem. Assim, por motivações LGBTfóbicas, gordofóbicas, racistas e elitistas, tais candidatas podem ser eliminadas por critérios mesquinhos, avessos à inclusão da diversidade feminina. De acordo com Dweck e Sabatto (2006, p. 96),

a 'beleza' assumiu um caráter discriminatório no mercado de trabalho, transformando-se em uma variável econômica importante, com forte impacto [...] no mercado de trabalho, [de sorte que] [...] A nova dimensão do conceito de discriminação fez com que a 'Beleza', expressão máxima da aparência pessoal, se revelasse como tema importante de pesquisa na literatura econômica internacional, pela repercussão que tal predicado tem exercido no mercado de trabalho.

E, com isso, a diversidade feminina acaba não sendo bem-vinda em várias estruturas corporativas no país. Em nome de um crescente conservadorismo que assola o Brasil, espera-se que a lógica da casa grande e senzala se instaure, mantendo uma parcela expressiva das mulheres negras como empregadas domésticas ou em outros empregos que as mantenham em trabalhos subservientes (VERGÈS, 2020). No mesmo *modus operandi*, o referido conservadorismo em 2020 vem deixando de lado mulheres trans no mercado de trabalho, explica Letícia Santos numa matéria na edição on-line do *Jornal folha dirigida (Folha dirigida, 17/05/2020 [s.n.]*).

Devemos admitir que, entre 2003 e 2016, mudanças na legislação trabalhista com vistas para políticas públicas foram criadas para incentivar a participação da mulher no mundo do trabalho. De um modo ou de outro, esse foi o período histórico de maior apoio à participação de minorias no mundo do trabalho, incluindo mulheres,

⁵ Pansexual é quem se relaciona amorosamente com pessoas cisgênero, transgênero, seja masculinas seja femininas.

a população afro-brasileira, os LGBTQIA+ e pessoas com deficiências físicas e mentais no Brasil. Porém, de 2016 em diante, com a mudança do cenário político, a partir do golpe que ocasionou o Impeachment da única presidenta do Brasil, Sr^a. Dilma Vana Rousseff, e a ascensão de uma nova liderança política neoliberal, a inclusão de mulheres no mercado vem declinando à medida que, estatisticamente, menos mulheres têm participado formalmente do mundo do trabalho neste país (GUIMARÃES; BRITO, 2016).

O *Portal de informações G1*, ao publicar uma matéria do Jornal Nacional divulgada aos 7 de setembro de 2020, aponta um decréscimo ainda maior de mulheres no mercado de trabalho em função da pandemia de Covid-19, cujo lastro mundial impactou a economia global de forma devastadora. De acordo com a matéria, o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) registrou, em 2020, a menor participação das mulheres no espaço formal de trabalho nos últimos 30 anos, de sorte que as primeiras linhas do texto informam: “O desemprego na pandemia atingiu com mais força as trabalhadoras” [s.n.].

Esse tipo de notícia tende a ser recorrente, principalmente, devido ao cenário de emergência sanitária por causa do novo coronavírus, como podemos constatar por meio da reportagem do telejornal *Bom Dia Brasil*, de 12 de janeiro de 2021, sob o título “Desemprego na pandemia atinge mais as mulheres do que os homens”: “o saldo de contratações de homens ficou positivo entre janeiro e novembro do ano passado. E o de mulheres ficou negativo. Uma das explicações é que elas acabam ficando responsáveis pelas atividades de casa e pelos cuidados com os filhos” (*Apud Portal de informações G1* [s. n.]).

Contudo, quando participam do mundo do trabalho formal, as mulheres acabam sendo polivalentes, acumulando funções dentro e fora de casa, e representando uma força de trabalho em potencial. Com diferentes formações identitárias, a população feminina tem demonstrado eficiência e competência em espaços profissionais, funcionando como mão de obra absorvida pelo sistema capitalista, que se apropria do corpo feminino seja no campo produtivo (em trabalho remunerado ou não) ou no campo reprodutivo, visto que, como já dissemos, da maternidade depende a geração de novos trabalhadores e renovação da mão de obra.

6.1 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: CONQUISTAS E DESAFIOS

Voltando ao século XIX, com a consolidação do capitalismo, acelerada pela Revolução Industrial, houve grandes mudanças no processo produtivo manufatureiro. Com o avanço tecnológico e o crescimento contínuo do maquinário industrial, grande parte da mão de obra feminina foi inserida nas fábricas, como já dito, configurando, assim, a entrada definitiva da mulher no mundo do trabalho. Porém, essa inserção na produção se deu de forma precária, com ocupações de baixa capacidade técnica e subalternizada, possíveis de serem conciliadas às atividades domésticas, ratificando a dupla jornada de trabalho vivenciada por mulheres dali por diante (NASCIMENTO, 2016).

A partir desse momento, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. No entanto, mesmo com determinadas conquistas, elas continuavam a ser totalmente exploradas nas fábricas, tendo elevadas cargas horárias de trabalho, salários muito baixos e péssimas condições laborais. De acordo com Zamariolli (2008), as mulheres tinham que cumprir jornadas trabalhistas de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a receber 60% menos em relação aos salários dos homens.

É claro que ajustes legislativos, por interferência da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), bem como a transição das formas de produção taylorista/fordista para a configuração do trabalho neoliberal em tempos da Globalização parecem ter trazido, por um lado, conquistas trabalhistas e, por outro lado, diminuição do trabalho braçal pesado em diferentes países, porém as condições de trabalho muito precisam ser aprimoradas do ponto de vista humanitário. Em meio a tantas situações adversas, preconceitos, desigualdades, sobretudo salariais, enfrentadas ao longo do tempo, a mulher vem, cada vez mais, se esforçando imensamente para ingressar ou se manter no mercado de trabalho. Contudo, não se pode deixar de frisar que as oportunidades e condições laborais das mulheres são demarcadas pelo patriarcalismo capitalista e pela divisão sexual do trabalho, os quais naturalizam as diferenças biológicas entre os sexos e determinam os papéis masculino e feminino no conjunto das forças produtivas delimitadas pela organização da família (NASCIMENTO, 2016).

Segundo Cisne (2014), é por meio da família que se estrutura o modo de produção doméstico, que incorpora e reproduz um modo de circulação e de consumação de bens e serviços baseados na exploração econômica das mulheres,

realizada, essencialmente, pelos trabalhos domiciliares não remunerados e pela responsabilidade com o cuidado dos filhos. Ademais, verifica-se que, apesar da expressiva entrada de mulheres brasileiras no mercado de trabalho a partir de 1960, os homens têm respondido de forma lenta e desequilibrada às responsabilidades familiares no âmbito doméstico (ARAÚJO; VEIGA, 2015).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2018, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas por semana aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, enquanto os homens gastaram apenas 10,9 horas semanais com tais atividades. Já em 2016, a diferença era de cerca de 73%, com 18,1 horas de dedicação feminina às referidas tarefas contra 10,5 horas dos homens. Esses percentuais demonstram que, apesar de tantas transformações sociais no decorrer do último século sob a perspectiva de gênero (maior participação das mulheres no mercado de trabalho, aumento da escolarização, diminuição da fecundidade, maior acesso à informação e disseminação de métodos contraceptivos), a empregabilidade da mulher no Brasil voltou a decair a partir de 2016, chegando a um estado calamitoso em 2020, como já dito anteriormente. A onda de conservadorismo e preservação dos valores das classes dominantes cresce avassaladoramente, promovendo um desmonte de direitos humanos, dentre os quais o acesso da diversidade feminina ao mercado de trabalho. Considerando que o racismo, gordofobia, homofobia e transfobia também se manifestam com maior clareza, retrocessos em políticas públicas e uma retomada às práticas do capitalismo neoliberal da década de 1990 procuram ganhar vulto e apagar os avanços progressistas que beneficiaram a educação e a diversidade social entre 2003 e 2016. Com isso, cresce o desemprego para mulheres, piora a situação de isonomia salarial, aumentam as ameaças de demissão após a licença maternidade, fortifica-se uma muralha contra a empregabilidade de grupos femininos que não se enquadram nos padrões sociais das classes dominantes.

As mulheres que ainda mantêm seus empregos seguem se desdobrando para dar conta do trabalho formal e se dedicarem aos afazeres e cuidados domésticos. Com isso, a diferença de carga horária de trabalho diário entre os gêneros vem despontando como um fator fundamental e um diferencial na escolha entre homens e mulheres no mercado de trabalho, pois mulheres que precisam conciliar o trabalho remunerado com as tarefas e cuidados domésticos, em muitos casos acabam

trabalhando em serviços com carga horária reduzida (IBGE, 2018). Tal situação parece ter sido retratada pela sociedade como algo comum, corroborando, de certa maneira, o fortalecimento de desigualdades de gênero na sociedade brasileira. Como afirma Schmidt (2012, p. 4-5):

Vinculada ao papel social de mãe e dona de casa, as condições subalternas de trabalho são aceitas, visto que o trabalho remunerado sempre foi a função “natural” do homem, provedor da casa. Além disso, uma vez que a mulher se insere na força de trabalho e não rompe com a lógica que a submete na esfera doméstica, ela é reprimida com a dupla jornada de trabalho.

Como citado anteriormente, a dupla jornada que recai sobre a mulher faz com que esta tenha que buscar alternativas para conseguir conciliar várias tarefas, tais como trabalhar em ocupações por tempo parcial. Foi o que evidenciou o estudo *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*, do IBGE. Segundo o senso, em 2016, o percentual de mulheres que trabalhava em período parcial, de até 30 horas, era maior quando comparado com os homens (28,2% contra 20,2%), contribuindo para a diferença de rendimentos (IBGE, 2018, p. 4):

Em relação aos rendimentos médios do trabalho (CMIG 13), as mulheres seguem recebendo cerca de $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem. Contribui para a explicação deste resultado a própria natureza dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres, em que se destaca a maior proporção dedicada ao trabalho em tempo parcial.

Ressaltam-se, ainda, outras disparidades que recaem sobre a mulher no mercado de trabalho, quanto a atribuições, condições laborais e salários. Essas discriminações também em consequência dos papéis sociais vistos como femininos e masculinos, determinam, de certa forma, quais profissões são supostamente “adequadas” para homens ou mulheres. Como ressalta Nascimento (2016, p. 342), as mulheres não são bem quistas em posições de privilégio em várias empresas:

há a comprovação da criação de uma *natural* divisão sexual do trabalho, existindo assim, noções de trabalho relacionadas às profissões ou cargos que devem ser ocupados pelas mulheres. A ocupação de postos de trabalho subalternos e a menor qualificação profissional das mulheres revelam e reforçam o preconceito e a discriminação existentes contra elas na sociedade, em especial, no mundo do trabalho.

Cabe ressaltar que a diferenciação na ocupação de postos de trabalhos, confirmada, por exemplo, pelo maior percentual de homens em posições de liderança, seja em cargos de direção ou gerenciais, mostra que as mulheres, mesmo com

elevado nível de escolaridade, ainda têm de lutar bastante para quebrar certos paradigmas em busca de sua emancipação no mercado de trabalho, principalmente agora, quando as questões comerciais e trabalhistas ainda estão se reaquecendo no período de desaceleração da pandemia da Covid-19.

Apesar de um retrocesso mais recente, cabe apontar conquistas históricas importantes a serem retomadas ou reafirmadas. Por pressão da ONU e de sindicatos no Brasil, alguns avanços ocorreram nas últimas décadas, sendo alguns colocados em prática, outros não. Por exemplo, normas de proteção ao trabalho da mulher foram introduzidas na legislação, estipulando licença-maternidade, jornada de trabalho, equiparação salarial, entre outras garantias protetivas. Como exemplo, verificamos que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, determina uma série de direitos sociais trabalhistas, entre eles a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (Inciso XX), bem como a proibição de diferenças salariais, de exercício de funções e de critério de admissão por razão de sexo, idade, cor ou estado civil (Inciso XXX). As medidas de proteção trabalhista da mulher devem ser amplamente divulgadas, ampliadas e, acima de tudo, respeitadas, para que se tornem meios verdadeiramente efetivos de combate à discriminação e exploração feminina no mercado de trabalho. Por isso mesmo, criamos um debate sobre o tema; até porque, uma vez filmografado e transformado em um produto educacional, esperamos que esta ferramenta permaneça disponível para o amplo público, servindo como fonte de reflexão não só para mulheres, mas também para homens que precisam repensar sua atuação em uma sociedade sexista, que deteriora a saúde da mulher (VICENTE, 2018).

6.2 MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS PARA O UNIVERSO FEMININO

Os dados anteriormente citados sobre a situação feminina no mercado de trabalho representam algumas das consequências do profundo processo de mudanças no mundo laboral, formando um contexto em que as condições trabalhistas são cada vez mais flexibilizadas, apresentando um aumento de postos de trabalho precarizados e formas trabalhistas mais desregulamentadas, comprovados “na instabilidade dos empregos, na informalização, no trabalho subcontratado e em tempo parcial, e ainda na perda de direitos e garantias trabalhistas historicamente

construídas” (NASCIMENTO, 2014, p. 1), em consonância com o caráter destrutivo do capital vigente.

As mutações no mundo do trabalho se devem, principalmente, à reestruturação produtiva do capital, na transição do binômio taylorismo/fordismo⁶ para novas formas de acumulação flexível, de gestão organizacional, favorecidas pelo advento do neoliberalismo ou de políticas sob sua influência. Trata-se de um novo padrão produtivo, o toyotismo, que introduz uma nova forma de organização industrial e de relação capital-trabalho, possibilitando o advento de um trabalhador dotado de maior qualificação, participação, multifuncionalidade e polivalência (ANTUNES, 2004).

O toyotismo, fundamentado no trabalho operário em equipe, com funções multivariadas, diferenciando-se do fordismo em variados aspectos, propaga um discurso de maior “participação” dos trabalhadores no projeto da empresa. Segundo Nascimento (2014), a lógica toyotista reforça a alienação do que e para quem se produz, exigindo, principalmente, um perfil de trabalhador comprometido e disposto a alcançar os objetivos da empresa. A autora ainda afirma que a introdução da informática no processo produtivo e a terceirização colaboram para o fortalecimento das condições de exploração da mão de obra, cujo contingente exigido é o menor possível, em oposição à exigência de maiores índices de produtividade. Tais mutações atingem a classe trabalhadora, a qual engloba a totalidade “dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho [...] e que são despossuídos dos meios de produção” (ANTUNES, 2004, p. 336). Todavia, segundo Nascimento (2014, p. 1), as referidas mudanças têm adquirido

um grande peso sobre a inserção e condições de trabalho do segmento feminino, pois são as mulheres que mais sofrem com todo esse processo. O crescimento do desemprego, o aumento dos postos de trabalho de subcontratação, temporário, com jornada parcial e com menores rendimentos concentram, principalmente, a mão de obra feminina.

Este excerto confirma o exposto na justificativa, principalmente as citações de Saffioti (2013), Sanches e Gebrim (2003), segundo as quais o ingresso de mulheres no mercado de trabalho nos anos 60 não promoveu grandes transformações para a

⁶ O taylorismo/fordismo é um modelo produtivo, que dominou a indústria ao longo de quase todo o século XX, baseado na produção de mercadorias em massa, estruturado em uma produção mais homogeneizada e fortemente verticalizada, com base no trabalho repetitivo, parcelar, fragmentado e cronometrado, que dotou o capital de maior lucratividade na exploração dos trabalhadores, na maior intensidade na extração da mais-valia, por meio do prolongamento da jornada trabalhista, num verdadeiro processo de desantropomorfização do trabalho (ANTUNES, 2009, p. 38-39).

população feminina. Ao contrário, as diversas formas de opressão e exploração do trabalho ainda são determinadas estruturalmente por meio de relações sociais de gênero/sexo, construídas culturalmente de forma desigual e fundamentadas no patriarcado, engendrado na lógica capitalista. De acordo com Santos *et al.* (2007), a partir do patriarcado, constituem-se relações de trabalho, aspectos paternalistas e patrimonialistas da sociedade, o que representa a estrutura de organização da vida de muitas civilizações, orientadas pela ideia de que existiria uma superioridade física, produtiva, artística e intelectual dos homens em comparação com as mulheres, o que supostamente justificaria a divisão sexual do trabalho.

Tal divisão não é natural, ou seja, não está prevista na natureza, nem representa uma complementariedade e reciprocidade entre homens e mulheres, mas, sim, uma relação de domínio cultural e historicamente construída. Pelo contrário, ela “possui determinações sociais e atende a interesses, uma vez que é mascarada pela assimetria, ou, [...] pela desigualdade” (CISNE, 2014, p. 87). Desse modo, são nas relações desiguais entre gêneros, nas formas de exploração e opressão da mulher no mundo trabalhista, acentuadas pela divisão sexual do trabalho, que o capitalismo patriarcal vem se beneficiando e lucrando ao explorar a mulher como reprodutora e como trabalhadora subjugada, pois o sistema se aproveita da eficiência, polivalência e experiência femininas, trazida muitas vezes do trabalho na esfera doméstica. Com isso, as trabalhadoras são colocadas em postos de baixa capacidade técnica e menor prestígio hierárquico, com piores remunerações e sendo expostas à informalidade, ao desemprego, à falta de isonomia ou processos seletivos humanamente desrespeitosos (NASCIMENTO, 2014; WOLF, 2018).

6.3 MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (EPT): RELAÇÕES POSSÍVEIS PARA UMA FORMAÇÃO OMNILATERAL

Voltando-se para algumas questões históricas e retomando a acepção de mulheres no mercado de trabalho, ao discorrer sobre o labor, pode-se, de imediato, pensá-lo como uma atividade, geralmente remunerada, realizada para sustento. Contudo, seria simplista demais se utilizássemos apenas esta explicação para o termo. No século XIX, Karl Marx (2001) afirmou que a primeira ação histórica do homem foi a criação dos meios para satisfazer suas necessidades, ou seja, a produção de condições para sua subsistência. Segundo o filósofo alemão (2004, p.

84), “o homem faz da sua atividade vital mesma um objeto da sua vontade e da sua consciência”. Tal fato é o que distingue o homem de outras espécies animais, pois estes, na perspectiva de Saviani (2007), agem somente por instinto, adaptando-se ao meio, ao passo que o homem, em sua relação com a natureza, opera sobre ela, transformando-a em função de suas necessidades de forma mais complexa. Com base na ação voluntária e consciente do homem, “é possível compreender de que forma tal ação, antes natural, torna-se ação social, o trabalho” (BORGES, 2017, p. 102). Ora, se o trabalho é um meio criado para que o homem, enquanto representação da humanidade, tenha condições de vida, ele é essencial para a existência humana independentemente de gênero. Nas palavras de Saviani (2007, p. 154): “Podemos, pois, dizer que a essência do homem é o trabalho. [...], a essência humana é produzida pelos próprios homens. O que o homem é, é-o pelo trabalho”. Eis o sentido ontológico do trabalho, como a forma pela qual os seres humanos, relacionando-se com a natureza, criam e recriam sua própria existência (FRIGOTTO, 2009).

Contudo, não se pode negar que o trabalho vem se transformando ao longo do tempo e que suas mudanças estão intimamente ligadas ao desenvolvimento do sistema capitalista, indicando o sentido histórico do labor. De acordo com Frigotto (2009, p. 176), no modo de produção capitalista, “o trabalho, na sua dimensão ontológica, forma específica da criação do ser social, é reduzido a emprego – quantidade de tempo vendida ou trocada por alguma forma de pagamento”, ou seja, se transforma em trabalho assalariado ou fator econômico, como salienta Ramos (2014). Compreendidos os sentidos do trabalho, cabe destacarmos brevemente seu uso como princípio educativo. Segundo Manacorda (2007, p. 139), na concepção gramsciana,

a união de ensino e trabalho se apresenta [...] como o processo educativo orientado a formar homens omnilaterais, que sejam inseridos na atividade social após terem sido elevados a um certo grau de maturidade e capacidade de criação intelectual e prática.

Trazendo a acepção de trabalho como princípio educativo para a Educação Profissional e Tecnológica (EPT), Ciavatta (2014) nos esclarece que:

No caso da formação integrada, a educação geral se torna parte inseparável da educação profissional em todos os campos em que se dá a preparação para o trabalho: seja nos processos produtivos, seja nos processos educativos [...]. Significa que buscamos enfocar o trabalho como princípio

educativo, no sentido de superar a dicotomia trabalho manual/trabalho intelectual, incorporar a dimensão intelectual ao trabalho produtivo e formar trabalhadores capazes de atuar como dirigentes e cidadãos.

Desse modo, por meio do trabalho como princípio educativo, busca-se a formação omnilateral ou integral, no sentido de formar o ser humano na sua totalidade física, mental, cultural, política, científico-tecnológica (CIAVATTA, 2014). Uma formação que supere a redução da preparação para o trabalho ao seu aspecto operacional, simplificado e que propicie uma visão crítica de mundo, para a compreensão das relações sociais (RAMOS, 2014). E, no caso das mulheres, que contribua para sua reflexão e incentivo à busca por emancipação no mundo do trabalho, além de estímulo à participação do segmento feminino e toda sua diversidade em tal campo, de forma equitativa e equiparável, a fim de superar as situações de exploração já explicitadas, em decorrência do sistema capitalista patriarcal. Como nos assinala Antunes (2009, p. 109): “o capital tem sabido [...] se apropriar intensificadamente da polivalência e multiatividade do trabalho feminino, da experiência que as mulheres trabalhadoras trazem das suas atividades realizadas na esfera do trabalho reprodutivo, do trabalho doméstico”.

Enfim, por todo o exposto, acreditamos que a presente pesquisa tenha se mostrado relevante e teoricamente articulada com a proposta da EPT, pois, tal como o homem, a mulher, enquanto sujeito epistemológico, precisa se estabelecer como indivíduo politicamente crítico e, assim, ser tratada com dignidade em uma sociedade mais justa, igualitária e equânime a partir de uma visão educacional que reconheça suas potencialidades intelectivas e a respeite como agente criativo em suas atividades laborais. Até mesmo porque a realidade do mundo do trabalho, nos moldes vigentes, defende uma lógica mercadológica em que o trabalhador é usado somente como força motriz na geração do produto, e no caso da mulher, como pudemos observar, a situação é ainda bem pior. No processo de exploração capitalista patriarcal, só o lucro importa, não a formação desse ser como agente de transformação social. E, nesse sentido, não se espera que, no sistema atual desumano e abusivo, a mulher seja reconhecida como sujeito epistemológico, porque a produção que a mantém como ser operacional espera que a mesma seja autômata e acrítica, que obedeça à tradição patriarcal e não se dê o seu devido valor na perspectiva ontológica, humanista, progressista, conseqüentemente marxista. Por tudo isso, fica muito claro que mudanças no *modus operandi* do trabalho contemporâneo precisam ser efetuadas e,

assim sendo, aqui propomos possíveis transformações por meio da educação e a partir dos pressupostos teóricos da EPT.

7. METODOLOGIA

A presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFRJ), em reunião realizada em 26 de outubro de 2020, em concordância com a Resolução CNS Nº 466/12 ou a Resolução Nº 510/16 (CAAE Nº 35904820.0.0000.5268, Parecer Nº 4.361.359).

Tendo, como pressuposto teórico, a visão da EPT sobre obtenção da dignidade do sujeito através do labor, este estudo investigou os obstáculos e empecilhos presentes na realidade trabalhista das mulheres em espaços urbanos brasileiros nos dias atuais.

Uma vez compreendido que as questões que permeiam o objeto de estudo inserem-se no universo das Ciências Sociais, destacamos especificamente as teorias feministas e de formação identitária como teorias de aporte teórico (SOUZA, 2015; HALL, 2006) bem como a necessidade de um debate no qual os pareceres das participantes tornam-se primorosos. Para tanto, a abordagem dessa pesquisa é de natureza qualitativa, devido ao seu enfoque subjetivo, pois, conforme salienta Minayo (2009, p. 21), “o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes”. Sendo assim, pensar o objeto de análise com propriedade é indispensável.

Quanto às etapas da pesquisa, na fase exploratória, fizemos uma revisão bibliográfica sobre as questões da mulher no mundo do trabalho, cujas leituras teóricas apontam as principais limitações na trajetória profissional feminina desde a entrada no mundo trabalhista, a partir da Revolução Industrial no século XIX, até as mutações no mundo do trabalho e suas interferências e entraves na empregabilidade das mulheres em tal contexto. Com base em sólidas referências bibliográficas sobre o tópico, percebemos que os sentidos do trabalho e seu uso como princípio educativo na EPT, numa perspectiva de formação omnilateral e de transformação social, não vêm sendo postos em prática, pois, na perspectiva capitalista, a linha de produção mostra-se a única preocupação mercadológica atual, deixando, à margem, a ideia de

formar trabalhadores que atuem como agentes sociais críticos, politicamente engajados e defensores de causas humanistas.

Em termos de procedimentos metodológicos, em 24 de março de 2021, foi enviado para trinta servidoras do IFRJ, entre professoras e técnico-administrativas, um e-mail convite com acesso a um questionário inicial (disponível no Apêndice A), em que elas puderam apontar que nuances gostariam de focar no debate de qualificação, a partir de um córtex bem delimitado. As referidas servidoras públicas são regidas pela Lei Nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Tal regime estatutário se difere do regime celetista, regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), principalmente pela prerrogativa da estabilidade, garantida após 03 (três) anos de efetivo exercício no serviço público, findo o estágio probatório. No que concerne especificamente às mulheres, ambos os regimes garantem, por exemplo, a igualdade salarial entre homens e mulheres, a licença-maternidade de 120 dias (podendo chegar a 180) e afastamento de gestantes ou lactantes, enquanto durar a gestação e a lactação, das atividades e locais insalubres. A estabilidade no trabalho concede às servidoras uma certa garantia e tranquilidade que não são fornecidas às empregadas que trabalham pela CLT. No entanto, pressupondo que as servidoras poderiam ter passado por privações de direitos no passado ou testemunhado situações difíceis na família etc., esperamos que elas falassem de suas experiências pessoais ou relatassem histórias de outrem. De outro modo, também pressupomos que, por exemplo, a jornada dupla de trabalho, fosse uma situação por que as servidoras ainda passassem. A escolha das servidoras em específico se deu com o intuito de contemplar, no evento, a maior diversidade feminina possível, ou seja, ter a presença de mulheres brancas, negras, cisgênero, transgênero etc. A maior parte das servidoras contempladas faz parte da Pró-Reitoria de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (PROEN), onde a pesquisadora trabalha como Técnica em Assuntos Educacionais (TAE). Também houve convidadas dos *campi* Nilópolis, Realengo, Belford Roxo e Engenheiro Paulo de Frontin, contemplando, em grande parte, servidoras que atuam no Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI), no Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais (NAPNE) ou no Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual (NUGEDS).

O e-mail continha um *link* de acesso ao referido questionário, construído no *Google Formulários*, no qual foi feito um levantamento do perfil pessoal e profissional

das participantes em potencial, para saber, por exemplo, faixa etária, há quanto tempo trabalham no serviço público, se atuaram na iniciativa privada, se sofreram discriminação na(s) instituição(ões) pela(s) qual(is) passaram e que grau de importância atribuíam à temática em questão. No instrumento de coleta de dados citado, foram apontadas sugestões temáticas a serem discutidas no debate. Com isso, dentro do escopo estabelecido no formulário, as servidoras tiveram liberdade para apontar as demandas que julgaram prioritárias, ajudando a selecionar, coletivamente, nuances pontuais e específicas, possibilitando a pesquisadora desenvolver um estudo de análise das necessidades na perspectiva de Susan Basturkmen, segundo a qual, é importante estabelecer uma coleta de dados sólida e obter um conhecimento prévio do contexto a ser estudado por meio de uma análise das necessidades, incluindo o perfil do público alvo e situacional para o planejamento prévio e a organização de uma ferramenta didática eficaz a ser aplicada no desenvolvimento de uma pesquisa (BASTURKMEN, 2010). Seguindo esses procedimentos teórico-metodológicos, o estudo se deu.

Na fase seguinte, as respondentes foram chamadas, através de correio eletrônico, para participar do debate, o qual aconteceu de forma *online* devido à pandemia da Covid-19, em 10 de junho de 2021, por meio da plataforma *Google Meet*. O início do evento videografado, agendado para as 15h, começou às 15h15min, após a pesquisadora aguardar mais servidoras entrarem na sala virtual. Momentos antes, como instrumento de apoio, as convidadas receberam um *link* de acesso à apresentação criada no *Microsoft Sway*⁷. Representando um roteiro didático que norteou a sequência da programação, a apresentação via *Microsoft Sway* tornou o debate mais dinâmico por conter, além dos tópicos mais votados no questionário inicial, trechos de músicas relacionados à temática e aos pontos de discussão específicos, por meio da interdiscursividade; ou seja, um tipo de intertextualidade estabelecida pelo pesquisador e não pelos autores das canções. Isso porque entendemos que o conceito de interdiscurso, enquanto reconhecimento de uma formação discursiva, é uma estratégia metodológica teoricamente justificável na justaposição de textos criados originalmente em contextos estanques, porém aproximados em um determinado contexto por sintonia temática e ideológica

⁷ O Sway é um aplicativo do Microsoft Office que facilita a criação e o compartilhamento de relatórios interativos, histórias pessoais, apresentações e muito mais, podendo ser utilizado com a combinação de textos e imagens. Seu uso é gratuito para todos os usuários com uma Conta da Microsoft (Hotmail, Live ou Outlook.com).

estabelecida pelo pesquisador e não em função de uma intenção autoral. Portanto, para mostrar a inter-relação entre as canções elencadas e os tópicos em questão, aludimos à interdiscursividade com base em José Luiz Fiorin (2006, p.165), segundo o qual, “em Bakhtin, a questão do interdiscurso aparece sob o nome de dialogismo”, sendo sempre entre discursos. Segundo o mesmo linguista (2006, p.167), “essa relação entre os discursos é o dialogismo”, portanto não há relação com as coisas, mas com os discursos que lhes dão significado (FIORIN, 2006). Ao dialogismo explicitamente admitido entre textos e de intenção autoral, chamamos de intertextualidade; ao dialogismo implícito, aparentemente coincidente, porém de base discursiva comum entre textos, chamamos de interdiscursividade. Dentre as músicas, algumas estabelecem intertextualidade. Por exemplo, as duas primeiras canções a serem apresentadas posteriormente referem-se a uma personagem chamada Amélia, reagindo ao nome popular dado à mulher doméstica, aquela que não questiona nada. Em princípio, Amélia brota das páginas de *O crime do padre Amaro*, romance de Eça de Queirós pela primeira vez publicado em 1875, no qual a personagem Amélia é explorada sexualmente e morre calada após um parto difícil (QUEIRÓS, 1998). Posteriormente a canção brasileira de 1942 “Ai! que saudade da Amélia”, composta por Mário Lago e Ataulfo Alves, perpetua a imagem de Amélia como a mulher pacata e recatada do lar. Já a canção “Desconstruindo Amélia”, composta por Pitty em 2009, desmancha o estereótipo da mulher vista apenas como dona de casa, a qual entra no mercado de trabalho, mas é vítima de preconceitos neste, o que é percebido por meio dos versos: “A despeito de tanto mestrado / Ganha menos que o namorado”. Porém, como as demais canções provêm de contextos originais distintos e não estabelecem uma intertextualidade explícita, entendemos que as músicas selecionadas mantêm, entre si, uma relação de interdiscursividade como um todo.

Inicialmente, a pesquisadora explicou o porquê da escolha do tema do projeto, sua relevância, o motivo pelo qual foram convidadas somente mulheres e a relação do assunto com a EPT e o Feminismo Marxista, também explicitado na introdução deste trabalho. Ademais, esclareceu como seria a dinâmica do debate, a saber: antes da discussão propriamente dita sobre cada ponto, este seria precedido pela reprodução dos trechos musicais e por uma ou mais perguntas a seu respeito.

Durante a discussão filmografada, conduzida pela pesquisadora, algumas participantes deram também breves relatos de experiência, corroborando o pensamento de Minayo (2009) de que o trabalho interacional entre pesquisador e

pesquisados é um instrumento privilegiado de coleta de informações, já que a fala revela condições de vida, sendo expressão dos sistemas de valores e crenças.

Na terceira etapa do processo, o trabalho contemplou duas fontes de dados de análise. Inicialmente, como procedimento metodológico, desenvolveu-se um estudo discursivo e de base qualitativa dos enunciados das servidoras ao longo do debate. Posteriormente, analisou-se um conjunto de dados advindos de um segundo questionário eletrônico (disponível no Apêndice C), preenchido pelas participantes ao término da realização do colóquio virtual. Tal instrumento, contendo perguntas abertas, também foi submetido ao parecer da pesquisadora, em cumprimento à transcorrência metodológica da pesquisa-ação. Um estudo minucioso sobre os dados levantados de ambas as fontes contribuiu para a avaliação do panorama da mulher no mundo do trabalho urbano no Brasil de hoje, levando-se em consideração todas as implicações da diversidade anteriormente apontadas.

Como já assinalado, o método utilizado foi o da pesquisa-ação, adequado e satisfatório à proposta. Isso porque, conforme orienta Thiollent (2011), este percurso metodológico escolhido consiste em um tipo de pesquisa social com base empírica, associada a uma ação ou à resolução de um problema coletivo, no qual os pesquisadores e os participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo. Entendemos, portanto, que a pesquisa-ação veio de encontro às expectativas do evento organizado e concretizado, pois tanto a pesquisadora quanto as demais servidoras foram atuantes no sentido de promover conhecimento com vistas à reflexão e possível conscientização e incentivo à emancipação da mulher no mundo do trabalho. Segundo Thiollent (2011, p. 24-25), os objetivos da pesquisa-ação

são voltados para a tomada de consciência dos agentes implicados na atividade investigada. Nesse caso, não se trata apenas de resolver um problema imediato e sim desenvolver a consciência da coletividade nos planos político ou cultural a respeito dos problemas importantes que enfrenta, mesmo quando não se veem soluções a curto prazo [...]. O objetivo é tornar mais evidente aos olhos dos interessados a natureza e a complexidade dos problemas considerados.

De fato, quando pensamos nas questões da mulher no campo trabalhista nos moldes capitalistas, dentro de uma cultura patriarcal e como parte do modo de produção vigente, verificamos a dificuldade de promover mudanças de comportamento na sociedade. No entanto, é preciso refletir e agir para que

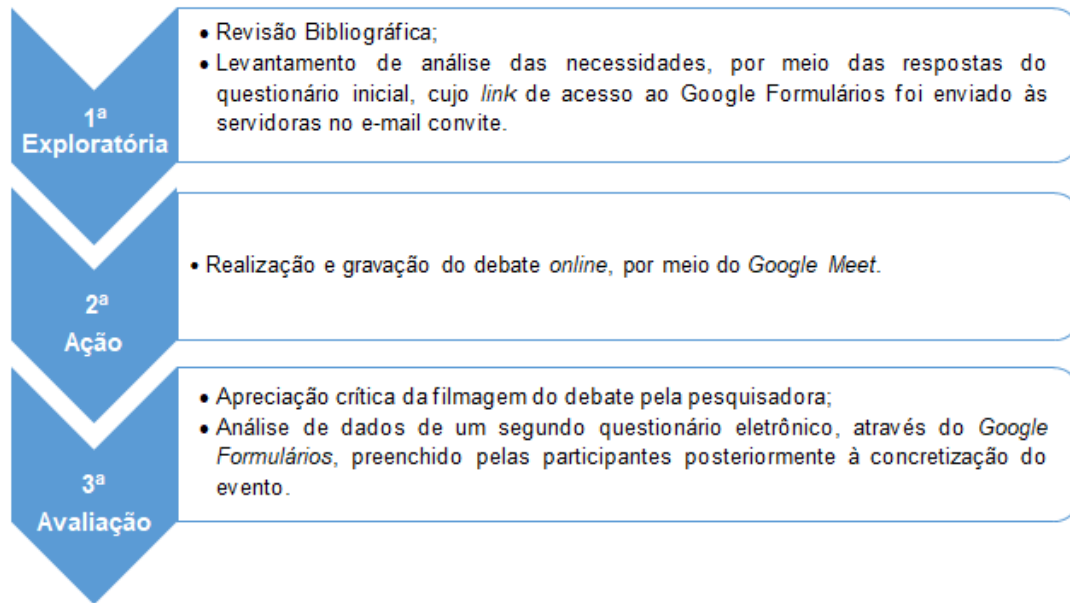
modificações sociocríticas ocorram e, visto que é propósito da pesquisa-ação criar transformações do pensamento ao longo da pesquisa, adotar este viés metodológico foi essencial para o êxito desta investigação científica. Como informa Thiollent (2011, p. 8): “Do lado dos pesquisadores, trata-se de formular conceitos, buscar informações sobre situações; do lado dos atores, a questão remete à disposição a agir, a aprender, a transformar, a melhorar etc.”. No processo de pesquisa-ação, ainda de acordo com Thiollent (2011, p. 10),

estão entrelaçados objetivos de ação e objetivos de conhecimento que remetem a quadros de referência teóricos, com base nos quais são estruturados os conceitos, as linhas de interpretação e as informações colhidas durante a investigação.

Considerando o exposto, reiteramos que após o colóquio, tanto a filmagem quanto o segundo questionário foram submetidos aos procedimentos metodológicos citados, para que os resultados obtidos fossem apresentados neste artigo final, sendo o mesmo pré-requisito para aprovação no Programa de Mestrado ProfEPT. Antes da defesa da pesquisadora, o material filmografado foi editado e transformado em material didático resultante dos estudos do programa em voga, transformando-se em um vídeo que está disponível no Portal EPT, podendo ser acessado a partir do *link* <https://www.portalept.com.br/desafios-para-as-mulheres-brasileiras-urbanas-no-mundo-do-trabalho-vamos-discutir>, o qual, posteriormente, também será disponibilizado no Observatório ProfEPT.

Segue um breve quadro sinóptico do percurso metodológico ao longo da pesquisa:

Figura 2 – Etapas da metodologia



Fonte: Elaborado pelos autores, 2020.

Quanto aos aspectos éticos da pesquisa concernentes à dignidade humana e à devida proteção às servidoras, enfatizamos que elas tiveram o pleno exercício de seus direitos respeitados e garantidos por meio de ação consciente e livre. Informamos que as participantes tomaram ciência da natureza deste trabalho, assim como a justificativa, objetivos, aspectos metodológicos bem como potenciais benefícios e riscos, a fim de lhes obtermos a anuência. Ressaltamos que elas foram informadas da não obrigatoriedade de participação na pesquisa, podendo desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo, sendo garantida a confidencialidade das informações pessoais. Tais esclarecimentos e informações constam no *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido* (De acordo com as Normas das Resoluções CNS Nº 466/12 e Nº 510/16), enviado, por e-mail, a cada convidada, juntamente com um *Termo de Autorização de Uso de Imagem/Voz*. Acerca dos riscos, estes foram praticamente inexistentes em cumprimento ao código de ética. As servidoras tiveram total liberdade de escolha para responder ou não ao questionário inicial e puderam optar por não interagir em momento(s) diverso(s) do debate, quando não se sentissem à vontade. No que tange aos benefícios, a presente pesquisa representa uma contribuição social, possibilitando às participantes tornarem-se multiplicadoras do conhecimento adquirido, com o intuito de motivar outras mulheres a lutar por melhores chances profissionais, independência e estabilidade financeiras. Além disso, o vídeo

estará disponível para o grande público em espaços virtuais, possibilitando processos educativos para públicos mais amplos, incluindo masculinos, por exemplo.

8. ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)

Tanto as respostas dos questionários inicial e final quanto as falas das participantes durante o debate foram examinadas tomando como base teórico-metodológica a Análise Dialógica do Discurso (ADD), a partir dos estudos da produção epistemológica do Círculo de Mikhail Bakhtin, aqui expostos por diferentes autores. Então, antes de passarmos para tal investigação propriamente dita, faz-se necessário esclarecer alguns pontos ligados à ADD.

O discurso (ou enunciado), objeto de estudo da ADD, possui uma materialidade, o texto, que se utiliza de palavras e orações, que são unidades da língua. Uma vez que o discurso utiliza a língua, falada ou escrita, ele é uma unidade real de comunicação, porém, só é compreendido se soubermos quem utiliza a língua, a quem o enunciador se dirige, em que contexto, incluindo ocasião, local, interlocutores e suas relações sociais, ambiente (institucional, familiar etc.), a situação se dá (FIORIN, 2006; SOBRAL; GIACOMELLI, 2016).

Fiorin (2006) pontua que o enunciado é uma réplica de um diálogo que se constitui entre os sujeitos falantes, cheio de reflexos e lembranças de outros enunciados, devendo ser considerado como uma resposta a enunciados pregressos em uma dada esfera. Isso porque a língua, por mais que crie estruturas autênticas, também mantém continuidades por meio de estruturas sintáticas e construções lexicais fixas. Já Sobral e Giacomelli (2016, p. 1079) acrescentam que todo enunciado tenta “até mesmo responder a enunciados que não foram ditos, o que também é um diálogo”, à medida que certos discursos nos remetem a pensamentos anteriores, criando ciclos discursivos que, na ótica de Mikhail Bakhtin, geram dialogismos à medida que discursos mais novos ecoam e retomam, mesmo que minimamente, discursos mais antigos (BAKHTIN, 2010). Por isso, “a relação dialógica é uma relação (de sentido) que se estabelece entre enunciados na comunicação verbal” (FIORIN, 2006, p.169), ou seja, é uma interação entre o locutor e seu(s) interlocutor(es) em um certo contexto no qual referências culturais são aludidas. Tais enunciados mostram sempre uma posição de autoria, contendo emoções, juízos de valor e expressões (FIORIN, 2006). Corroborando essa afirmação, Sobral e Giacomelli (2016) indicam

que a interação entre dois interlocutores está relacionada à sociedade e à história, ou seja, às suas diferentes posições sociais no decurso do tempo e suas relações sociais com outras pessoas, não apenas entre si na ocasião da interação, mas ao longo da vida em distintos ambientes. Ainda de acordo com os referidos estudiosos (2016, p. 1083):

Para a ADD, [...] a interação envolve não só a situação imediata como as situações mediatas, o histórico de interações dos interlocutores e as formas de interagir na sociedade ao longo da história. A interação refere-se, portanto, a todas as situações em que pessoas se dirigem a outras, mesmo a distância. Quando isso acontece, as pessoas se baseiam em todas as situações de interação que viveram, e elas tentam imaginar as reações dos outros e se antecipar a isso.

Na interação, os sujeitos envolvidos utilizam signos ideológicos nos enunciados, conforme os gêneros do discurso, revelando o posicionamento do locutor quanto ao interlocutor e ao assunto tratado, que denota, como já apontado, uma valoração ou avaliação do que cada um fala (SOBRAL; GIACOMELLI, 2016). Desse modo, o dialogismo é entendido como um ambiente de “luta” entre as vozes sociais, em que estas circulam não com neutralidade, mas, sim, com uma dimensão política (FIORIN, 2006).

Dadas as explicações pertinentes, descrevemos a seguir alguns parâmetros no tocante ao objeto de estudo, ou seja, as interações discursivas a respeito dos obstáculos para as mulheres no mundo do trabalho, ocorridas por meio dos questionários e do debate. Tais questões foram problematizadas com o intuito de suscitar discussões, gerando por parte das servidoras uma reflexão e conscientização sobre o tema. No colóquio, houve um contexto temático no qual foram aludidas experiências pessoais ou testemunhos de experiências de outras mulheres quanto à relação vivência e mercado de trabalho. Estabeleceu-se dialogismo não somente entre as participantes, mas dialogismo entre a situação presente e o tópico abordado no debate. Para além disso, os princípios teóricos da ADD ajudaram a direcionar o *modus operandi* utilizado na análise das falas das participantes.

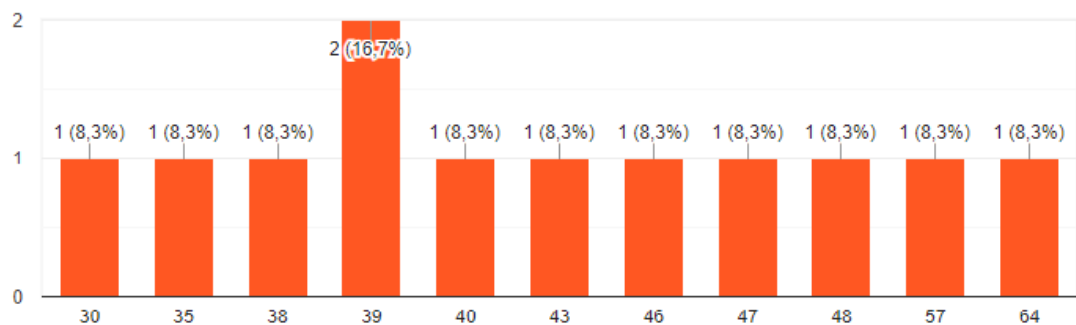
8.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO INICIAL

Das 30 (trinta) servidoras que tiveram acesso ao questionário inicial, apenas 12 (doze) o responderam, sendo aqui identificadas por siglas, de P1 a P12. Por meio das respostas, traçamos um perfil das eventuais participantes do debate, com idades

entre 30 e 64 anos. A maioria delas trabalha no serviço público de 11 a 15 anos. Apenas uma não trabalhou na iniciativa privada. Todas as respondentes consideram muito importante discutir as questões das mulheres no mundo do trabalho, não somente pela relevância do tema, mas também pelo fato de a maior parte dessas servidoras relatar ter passado por alguma situação humilhante, vexatória ou de discriminação no ambiente de trabalho ou conhecer alguma mulher que já tenha vivenciado isso. Dos pontos sugeridos para a realização do debate, as opções mais escolhidas foram Dupla jornada de trabalho e Preconceitos que impedem a ascensão de mulheres capacitadas e competentes em função de características físicas ou componentes específicos de suas identidades. Sendo seguidas por Diferenças de atribuições, condições de trabalho e salários por distinção de sexo/gênero e Desafios enfrentados pelas mulheres no trabalho desde a gestação até a amamentação. Houve também sugestões de outros itens por parte das servidoras. Entretanto, como o tempo de duração do evento, a princípio, estava limitado a duas horas e meia, nem todos os temas puderam ser selecionados.

Gráfico 1 - Idade das participantes

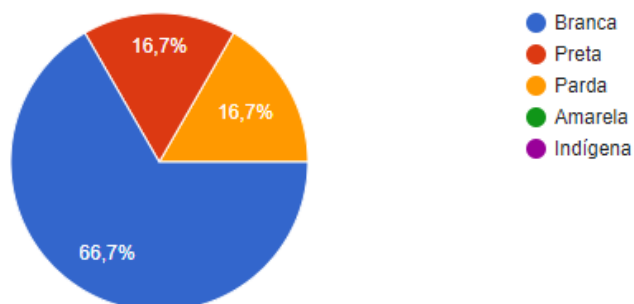
1. Qual é a sua idade?



Fonte: Arquivo da pesquisa, 2021.

Gráfico 2 - Cor ou raça/etnia das participantes

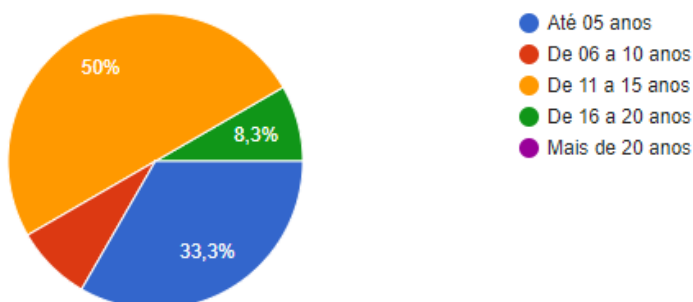
2. Qual é a sua cor ou raça/etnia?



Fonte: Arquivo da pesquisa, 2021.

Gráfico 3 - Tempo de trabalho no serviço público

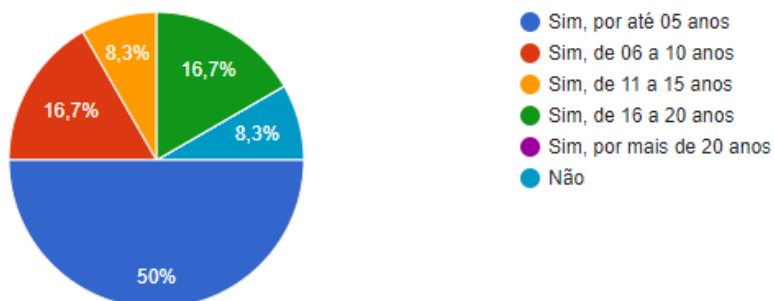
3. Há quanto tempo trabalha no serviço público?



Fonte: Arquivo da pesquisa, 2021.

Gráfico 4 - Tempo de trabalho na iniciativa privada

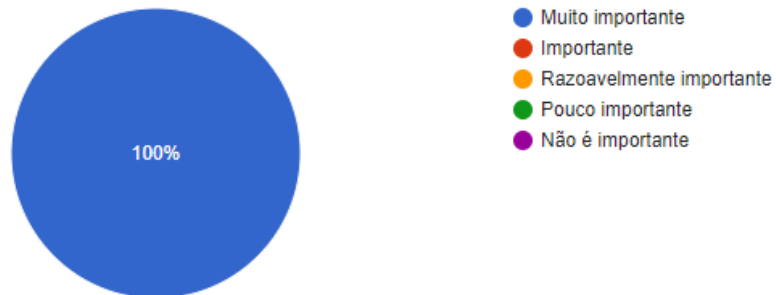
4. Já trabalhou na iniciativa privada?



Fonte: Arquivo da pesquisa, 2021.

Gráfico 5 - Grau de importância de discussão do tema

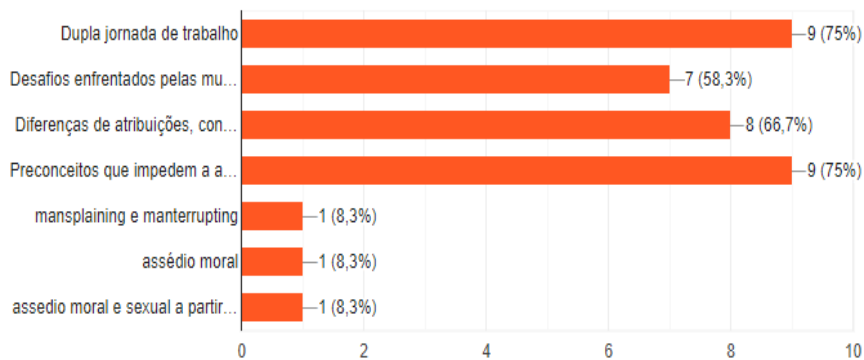
5. Em sua opinião, qual a importância de serem discutidas as questões das mulheres no mundo do trabalho?



Fonte: Arquivo da pesquisa, 2021.

Gráfico 6 - Ponto(s) de destaque para o debate

6. Qual(is) ponto(s) você destacaria para uma discussão sobre as questões das mulheres no mundo do trabalho?



Fonte: Arquivo da pesquisa, 2021.

Os pontos⁸ acima se encontram em nota de rodapé

Além das perguntas e respostas acima detalhadas por meio dos gráficos, quando arguidas, ainda no primeiro questionário, em que aspecto a discussão das questões femininas no mundo do trabalho poderia ajudá-las a pensar no dia a dia ou campo profissional, observamos, no feedback das debatedoras, alguns enunciados relacionados à tomada de decisões e adoção de posicionamentos no campo profissional.

⁸ Dupla jornada de trabalho - 9 (75%); Desafios enfrentados pelas mulheres no trabalho desde a gestação até a amamentação - 7 (58,3%); Diferenças de atribuições, condições de trabalho e salários por distinção de sexo/gênero - 8 (66,7%); Preconceitos que impedem a ascensão de mulheres capacitadas e competentes em função de características físicas ou componentes específicos de suas identidades - 9 (75%); mansplaining e manterrupting - 1 (8,3%); assédio moral - 1 (8,3%); assédio moral e sexual a partir da misoginia - 1 (8,3%).

Em sua opinião, de que forma a discussão sobre as questões femininas no mundo trabalhista, como formação em serviço, pode ajudá-la a pensar no dia a dia ou campo profissional, tanto seu quanto de outras mulheres?

P3: *Acredito que seja um processo longo e demorado para mudar conceitos estabelecidos ao longo de séculos, mas que a discussão é um bom caminho.*

P6: *Acredito que o debate sobre questões femininas e de gênero no mundo do trabalho é bastante relevante. Pode nos auxiliar na identificação e problematização de ações sexistas em nossos ambientes de trabalho. Entendo o machismo como uma estrutura que se expressa de muitas formas no mundo do trabalho. Discutir essas questões é fundamental para reconhecer essas formas e enfrentá-las.*

P9: *Pode ajudar a partir do momento que vemos no campo profissional um reflexo da nossa sociedade. Acredito que os problemas enfrentados pelas mulheres no campo profissional, são baseados nas expectativas que a sociedade deposita nas pessoas a partir de seu sexo biológico. As expectativas sobre o masculino também devem ser discutidas pois impactam no feminino. Por exemplo, não espera-se que um homem sendo pai leve seu filho recém nascido ao médico regularmente, deixando de comparecer ao trabalho naquele dia. A sociedade não acredita que esse seja seu papel e sim da mãe, conseqüentemente a mulher mesmo antes de ter filho já é vista com um problema para sua chefia, seu empregador (seja em instituição pública ou privada). Este é só um dos muitos problemas. Pensar o papel da mulher e do homem na nossa sociedade é o que trará igualdade profissional às mulheres.*

P11: *Pode me ajudar a compreender melhor minhas prioridades enquanto mulher e em como contribuir para minha sociedade sem me tornar escrava de padrões culturais impostos à mulher.*

Como visto, os enunciados convergem para a questão do machismo estrutural existente na sociedade, cujas expectativas são colocadas sobre as pessoas a partir do sexo biológico, por meio do qual impõem-se padrões culturais às mulheres e aos homens. Trata-se de um modelo advindo das sociedades patriarcais, cujos conceitos estabelecidos ao longo de séculos vêm sendo perpetuados por várias gerações, determinando a divisão do trabalho por sexo/gênero.

O fato de sociedades mais novas perpetuarem tais padrões prova que as instituições e os valores da civilização patriarcal sobrevivem a si mesmos em grande parte (BEAUVOIR, 2019a). E isso se reflete nas relações trabalhistas, em que as mulheres sofrem diversas formas de opressão. No entanto, nem sempre elas têm ciência dos obstáculos pelos quais passam no campo profissional pelo simples fato de serem mulheres ou nem sabem que são vítimas de discriminação em função do sexismo. Naturalizando o sistema, nem sempre ligam esse paradigma a um mecanismo de opressão. Sob o comando do capitalismo, o patriarcado foi estruturado de forma que o sexismo controle o comportamento das mulheres em algumas esferas, mesmo que haja liberdade em outras áreas. A falta de restrições severas faz com que muitas mulheres ignorem os âmbitos em que são exploradas ou discriminadas, podendo levá-las, até mesmo, a acreditar que nenhuma mulher é oprimida (hooks, 2019).

Desse modo, é necessário, de fato, discutir a situação feminina no mundo trabalhista, inclusive para que eventuais situações desfavoráveis às mulheres não sejam ignoradas ou, até mesmo, normalizadas, auxiliando-as na tomada de decisões e adoção de posicionamentos na área profissional, como nos apontam os enunciados abaixo:

P1: *Entender posicionamentos, estruturas de forma a tomar futuras ações que virão somar na formação profissional.*

P8: *As discussões são importantes, pois poderá esclarecer e até mesmo mostrar caminhos que as mulheres possam tomar, quando estiverem passando por problemas em seu campo profissional. Muitas vezes, o desconhecimento fazem as mulheres sofrerem sem sequer saber pedir ajuda.*

P12: *Pode nos ajudar a termos mais segurança em alguns posicionamentos.*

Com essas respostas, entendemos que se criou uma expectativa prévia ao colóquio de que o debate em questão trouxesse conhecimentos e esclarecimentos, que as norteassem com propostas teóricas inovadoras. Como vemos também na resposta de P12, esperou-se que o debate suscitasse e fomentasse mais subsídios para a maturação de posicionamentos relativos à mulher e o trabalho. Além disso, também foi colocado que o encontro virtual funcionaria como estímulo para a luta por melhores condições de trabalho, atingindo uma discussão sobre melhoria de qualidade de vida para a mulher:

P4: *Pode nos ajudar a lutar por melhores condições de trabalho.*

P10: *Acho fundamental pensar e repensar nosso espaço no campo do trabalho para que possamos lutar por melhorias e ajudar outras mulheres que passam por situações semelhantes. Passamos muito tempo de nossas vidas no trabalho e essas reflexões refletem na melhoria da saúde mental e física bem como da qualidade de vida.*

P10 também traz, em seu discurso, aspectos da sororidade quando afirma achar fundamental pensar e repensar seu espaço no campo do trabalho e espera futuramente poder “ajudar outras mulheres que passam por situações semelhantes”. A união das mulheres é um fator fundamental e de fortalecimento na batalha por mudanças trabalhistas, principalmente, quando elas encontram apoio, conhecem outras vivências femininas no campo laboral e identificam que não estão solitárias nesta caminhada, conforme se observa no discurso a seguir:

P7: *Discutir é uma forma de refletir sobre, de vermos que não estamos sozinhas e o que passamos não é exclusividade nossa.*

Ao tratar sobre sororidade, hooks (2019, p. 79) afirma que:

Fomos ensinadas que nossas relações umas com as outras não nos enriquecem, mas, pelo contrário, deixam-nos mais pobres. Fomos ensinadas que as mulheres são inimigas "naturais" umas das outras, que a solidariedade nunca irá existir entre nós porque não sabemos nem devemos nos unir.

Ainda segundo a autora (2019), temos de desaprender essas lições, aprender a viver e trabalhar em solidariedade e compreender a verdadeira aceitação e importância da sororidade.

Os enunciados das respostas prévias ao acontecimento do evento já foram de encontro ao propósito deste estudo: de gerar a reflexão em mulheres de diferentes interseccionalidades identitárias e níveis de formação profissional sobre os desafios da mulher no atual mundo trabalhista, com o intuito de fortalecer competências laborais previstas na EPT bem como o empoderamento e a sororidade entre grupos femininos. A intenção do trabalho vê-se refletida na sugestão de P5:

P5: A discussão poderia ser pautar no empoderamento feminino nas relações de trabalho e ainda a participação feminina no mundo do trabalho - possibilidades e desafios.

Acreditamos que debates sobre as questões femininas no mundo do trabalho devam ser amplamente divulgados para que haja a participação de um maior número de mulheres.

8.2 ANÁLISE DO DEBATE

Das 12 (doze) servidoras que responderam ao questionário inicial, 7 (sete) participaram efetivamente do debate. Com o intuito de preservar o anonimato, estas foram nomeadas como P1, P2, P3, P4, P5, P6 e P7. A participante que receberia a sigla P8 precisou se ausentar logo no início do evento, por isso não pôde interagir com as demais.

Durante o colóquio virtual, sempre que um novo tópico era introduzido na discussão, reproduziu-se o trecho musical de uma canção que abordasse um tema relativo à conjunção mulher e trabalho. Após a execução musical uma pergunta ou mais foi feita para iniciar o debate acerca da questão específica. A seguir, apresentamos os tópicos e a descrição da sequência.

Figura 3 - Tópico 1 / Pergunta / Respostas

TÓPICO 1	MÚSICA - INTÉRPRETE	TRECHO DA MÚSICA
Diferenças de atribuições, condições de trabalho e salários por distinção de sexo/ gênero.	Desconstruindo Amélia - Pitty	"A despeito de tanto mestrado / Ganha menos que o namorado / E não entende o porquê / Tem talento de equilibrista / Ela é muita se você quer saber [...]"

De que forma as mulheres podem exigir igualdade em fatores como salário, condições de trabalho e atribuições? Como as mulheres que enfrentam diferenças relacionadas a tais questões por distinção de sexo/gênero devem se colocar e o que podem fazer para que tal cenário mude?

P1: *A gente deve pensar justamente nessa questão [...] do ganhar mais né ou ganhar menos [...] nós como docentes, o cargo é o mesmo, [...] então o salário pelo cargo é o mesmo, no entanto, todas as outras coisas que impedem né da gente alçar outras coisas. O cargo em si, a função professor EBTT é o mesmo e o nível, agora até pra mudar de nível né. Será que as mulheres têm, com essa dupla jornada, a possibilidade de fazer o seu mestrado? De fazer o seu doutorado? Porque isso vai colocar um dinheiro a mais. Enquanto os homens né não têm, muitas vezes, esse impeditivo pra fazer, então [...], o salário ele pode variar na possibilidade de você fazer ou não né, um curso [...], e a gente vê pessoas, docentes que já estão se aposentando e não conseguiram até hoje, mulheres, fazer o seu mestrado [...]. Além disso, como os cargos de chefia, a gente tem, por exemplo, né, em nosso campus, eu posso falar é da minha realidade né, mas mesmo se a gente pegar a Reitoria, nós não tivemos uma Reitora mulher. Nós temos uma minoria de diretoras mulheres. [...] isso tem uma grande diferença no salário né, então, na posição. Então, eu acho que a gente vê, os assédios, todas estas questões vão influenciar pra que a gente receba, não pela função, mas todas essas outras coisas menos, pra fazer, de repente, um projeto de pesquisa né, porque não tá na nossa função, se a gente quer fazer um projeto de extensão ou um projeto de pesquisa que vai agregar recursos, que não necessariamente financeiros, mas de tu ter papel, [...] tu precisa do tempo. E aí, nisso, tu, às vezes, não consegue, então esses diferenciais é que vão pesando dentro mesmo do serviço público [...]. E aí, eu acho que uma primeira questão pra gente poder exigir né [...] é a gente de fato ter né na consciência essas diferenças, que existem essas desigualdades né, e que elas marcam o nosso cotidiano, a gente querendo ou não querendo né, a gente, como é que nós somos tratadas, [...] quando é que a gente recebe elogio, quais são as mulheres que são aceitas né para determinadas posições, então eu acho que a gente ter na consciência, isso já é uma forma da gente poder exigir, a gente fazer essas discussões né com todo mundo, pra poder então que as pessoas saibam, mas pouco é falado. [...] a gente não tem creche pros nossos filhos né, a gente não tem, não é levado em consideração o fato de sermos mulheres né, [...] a gente faz várias coisas ao mesmo tempo né enquanto os homens fariam uma só, mas é levar em consideração inclusive tudo isso que acontece pra que a gente possa então demandar os nossos espaços, a gente votar em diretoras mulheres, em coordenadoras de cursos mulheres, é a gente confiar em outra mulher, não achar que só os homens que têm que ocupar, a exigência ela se dá a partir disso, do nosso voto, da nossa reivindicação, mas não, as pessoas não votam em mulheres, nem fora do IFRJ nem dentro, então essa seria uma boa exigência, mostrar que a gente confia que mulheres podem ocupar esses espaços e elas não precisam ter características né ou formas de ser masculinas né, porque muitas que tão, elas têm.*

P2: *Que que nós podemos fazer enquanto mulheres pra tentar mudar um pouco esse cenário? A primeira coisa, [...] colocar pessoas realmente nos lugares certo, hoje eu posso dizer a Instituição, mas vamos falar do local de nosso trabalho, eu sei que existem outros institutos, outras instituições que já tão um pouquinho, um pouquinho, não vou dizer anos luz, mas estão um pouquinho à frente da instituição onde nós estamos. A questão de ter realmente uma figura feminina ali na questão duma própria Reitoria, a questão dos cargos, hoje eu já vejo que nós temos algumas diretoras de ensino né, mas logo quando eu cheguei, dos campi, eu só vi assim duas e uma outra questão, também a questão*

de passar de nível, a questão de do ensino, de você realmente fazer curso, de você tentar um mestrado, o doutorado. Eu sei que isso pra nós que somos mulheres não é tão fácil porque realmente quem é mãe, quem tem filhos, marido, às vezes, outras questões, pessoas na família que você precisa estar ali junto, não é uma coisa tão fácil, mas eu acho que o caminho, acho que seria por aí, entendeu? É claro, e existe uma competição e uma coisa que eu acho que também nós podemos fazer na nossa instituição é que tenha uma proposta talvez, claro, o docente, acho, não é desqualificando, não é colocando a diferença do docente e do técnico, mas acho que pro docente até tem, pro técnico também, mas, às vezes, até pra você tentar fazer isso, você sair do seu setor pra tentar fazer, hoje tem, mas antes não tinha essa questão de você pedir, pedir licença para cursar uma pós-graduação. É uma política que nós temos hoje [...], mas antigamente você não tinha isso, então até pra você tentar esse nível, pra você tentar ganhar mais um pouquinho eram coisas que já foram um pouco mais difícil, mas a gente precisa caminhar um pouco mais.

P3: Por que que a mulher tem que tá sempre cumprindo mais papéis, se esforçando mais pra receber menos? [...] tentando conquistar um lugar que, [...] na minha opinião, já era pra ser dela há muito tempo e ao mesmo tempo, tendo direitos subtraídos, né? A gente vê a última legislação trabalhista. Ela removeu o impeditivo de que gestantes trabalhassem em ambientes perigosos. Como é que pode uma decisão dessa acontecer em pleno século XXI, né? [...] é importante a gente tá nessa batalha, mas eu acho que não só as mulheres, assim, eu acho que todo mundo tem que tá nessa batalha [...], a gente tem que compartilhar isso com o maior número possível de pessoas né, irmãos, maridos, filhos né, pra que isso não morra assim, para que isso seja compreendido por uma parcela maior da população, pra que a gente combata esse machismo estrutural mesmo. [...] Deve fazer uns 5 anos que eu li isso, mas que na pós-graduação brasileira as mulheres já produziam mais que os homens, então existiam mais mulheres na pós-graduação brasileira e com maior produção acadêmica, que é divulgação de artigos né, e conclusão de curso, [...]. A reportagem que eu li, ela dizia também que ao mesmo tempo elas ocupam menos cadeiras [...] como professoras, como diretoras, coordenadoras, como foi colocado muito bem colocado aqui, então, assim, até quando e como, o que a gente pode fazer, né, pra que isso mude? Como começar, como persistir e como influenciar mais, né? [...] Como que a gente pode pressionar né, pra que as leis melhorem, pra que as políticas né dentro dos institutos e das universidades e também da questão da iniciativa privada, porque eu acho que a gente tá perdendo muitos espaços.

Fonte: Debate, 2021.

Nos enunciados de P1 e P2, verificamos que estas trazem a questão da diferença de remuneração existente entre os servidores que possuem o mesmo cargo e, conseqüentemente, o mesmo salário, sinalizando que tal diferenciação se dá, entre outros pontos, devido à realização de cursos como mestrado e doutorado, os quais muitas servidoras não conseguem fazer em função de impeditivos como a dupla jornada de trabalho, o cuidado com filhos ou outros entes da família. Verificamos também uma proximidade em seus discursos ao afirmarem que não existem muitas mulheres em cargos de chefia, ressaltando que nunca houve uma Reitora na Instituição, o que é corroborado por P3 quando menciona uma reportagem citando que as mulheres ocupam menos cadeiras de diretora, coordenadora etc.

P1 cita que as pessoas não votam em mulheres para ocuparem vagas de chefia. E que as mulheres deveriam confiar mais umas nas outras, o que também se observa na fala de P2 quando esta menciona que existe uma competição feminina.

Tal fato enfraquece a causa da mulher, pois deveria haver mais união entre o grupo para combater o sexismo que ocorre dentro de várias esferas e não somente no âmbito trabalhista. De acordo com hooks (2019, p. 85): “Entre as mulheres, os valores supremacistas masculinos se expressam por meio de desconfiança, postura defensiva e atitude competitiva. É o sexismo que faz com que uma mulher, sem nenhum motivo, se sinta ameaçada por outra”. Conforme expressa P1, é necessário que haja consciência feminina de que existem essas diferenças e desigualdades entre as mulheres e homens no universo laboral, para que elas possam exigir igualdade de condições e não reforcem, mesmo que inconscientemente, condutas machistas.

Figura 4 - Tópico 2 / Pergunta / Respostas

TÓPICO 2	MÚSICA - INTÉRPRETE	TRECHO DA MÚSICA
Preconceitos que impedem a ascensão de mulheres capacitadas e competentes em função de características físicas ou componentes específicos de suas identidades.	Não Precisa Ser Amélia - Bia Ferreira	"A dona de casa limpa, lava e passa / Mas fora do lar não pode trabalhar / A dona de casa limpa, lava e passa / A dona de casa / Não precisa ser Amélia pra ser de verdade / Cê tem a liberdade pra ser quem você quiser / Seja preta, indígena, trans, nordestina / Não se nasce feminina, torna-se mulher [...]"

Como é que se dá a participação das mulheres negras no mundo do trabalho quando comparada à participação das mulheres brancas, levando-se em conta a questão do racismo?

P4: Eu acho que tudo que já foi dito genericamente sobre a mulher, tudo isso se intensifica quando nós estamos falando sobre a mulher negra. Então, se a mulher branca, por exemplo, vai receber o menor salário, a mulher negra vai receber o menor salário se comparada ao salário da mulher branca. Se a mulher branca é preterida em cargos de chefia, eu acho que a mulher negra nem é pensada para esses cargos, né? Acabamos de dizer, temos poucas diretoras de ensino, acho que diretora-geral nenhuma, e dessas diretoras de ensino que nós temos no instituto, com a quantidade de campi que nós temos, dentro de todos os nossos campi, quantas são as diretoras de ensino negras, né? É algo a se pensar, né? No geral, nós ficamos pra trás também nessa conta [...] quando apareceu a letra ali do Eduardo Dusek, aquela da doméstica, é bom a gente lembrar que ela tem um subtítulo que é O Vento Levou Black, né? E quando nós olhamos aquela música, por exemplo, como um todo, aquela música não é sobre uma mulher doméstica qualquer, aquela música inteira é [...] sobre uma doméstica, que exerce o cargo de empregada doméstica na casa de alguém, uma mulher negra. E o mulher negra já aparece ali em alguns indícios. A partir do trecho que foi escolhido, fica muito claro que é uma mulher negra quando, por exemplo, o texto diz que [...] a patroa lhe baixava a porrada. É o que acontecia com as mulheres negras escravizadas, é o que continua acontecendo com as mulheres negras empregadas domésticas assalariadas depois que a escravidão acabou [...]. Quando a gente pensa na questão [...] do mercado de trabalho, em todos os índices que o IBGE nos traz, antes da questão da ascensão dentro do seu trabalho, ela precisa conseguir chegar nos postos de trabalho. Se a gente olhar os dados do IBGE do ano passado, no último PNAD, se a gente observar, a mulher negra é a que tem a maior taxa de desemprego se comparado à mulher branca, a mulher negra é a que tem a menor taxa de escolaridade. A mulher negra ela tem a saúde mais precária. A mulher negra é que sofre violência no sistema de saúde quando vai, quando vai parir sua criança. Então o trabalho é uma ponta somente desse iceberg quando a gente pensa, quando a gente para pra pensar que a mulher negra é a mulher

preterida em todos os índices. É ela que está sempre nos piores índices, né? [...] E nessa da Bia Ferreira, né? Quem é essa dona de casa que lava, passa? Ela tá dizendo aqui, fora do lar, não pode trabalhar? Eu acho que isso também se agrava quando a gente pensa na mulher negra que tem o maior número [...] de filhos. Também é aquela que é tratada até pelas outras como incapaz.

P1: Isso eu posso falar do meu lugar, né, de mulher branca, privilegiada, né, neste contraponto [...] que é justamente isso, quanto que nós mulheres brancas temos a possibilidade sempre de conseguir, né, um lugar, [...] porque o padrão de beleza, inclusive, né, porque na hora do emprego em função da mulher ser julgada por outras características que não a sua competência né, a sua formação, é muitas vezes a sua aparência, inclusive. [...] há um tempo atrás foi proibido que vinha lá no pedido de currículos, de critérios pra conseguir empregos, tinha uma característica que se chamava ter boa aparência, e o ter boa aparência significava ser branca né, ter olho claro, a pessoa sendo bonita, que é uma coisa que acontece, não quer dizer que a pessoa seja bonita né, mas as pessoas veem uma mulher de pele branca e olho claro, já acha bonita, ela pode ser até feia, mas já é vista como bonita [...]. Então, com isso [...] tem muito mais facilidade de conseguir, tem mais facilidade de se expor, de falar, né, em outros momentos, por exemplo, eu tenho bastante facilidade pra falar. Pode até me interromper aqui, mas eu consigo falar, por quê? Porque eu nunca fui, enquanto mulher branca, silenciada, eu sempre fui ouvida. [...] o que não acontece [...], com muitas mulheres negras né, [...]. Então, essa questão ela acontece e o que não deixa, que aí é um ponto que une as mulheres né, porque embora as lutas sejam diferentes e o movimento feminista que a gente conheceu, ele é um movimento feminista branco, de mulheres brancas, que queriam igualdade pra ir para rua, pra ir trabalhar, enquanto as mulheres negras sempre trabalharam. Então, esse movimento não diz respeito, porque a questão né, muitas vezes vai se falar em gênero só se une né por ser mulher, não vê as diferenças e a gente tem que ver as diferenças, mas tem questões que unem, por exemplo, mesmo né a mulher branca ela consegue o lugar no trabalho, mas as pessoas, se ela for considerada dentro deste padrão de beleza, ninguém está dizendo aqui se é bonito ou não, é um padrão de beleza estabelecido na nossa sociedade, ela é considerada burra. Muitas vezes, está posta lá porque tem uma cara bonitinha, né? E aí a gente tem aí quando falam, por exemplo, de loira burra, ela consegue o emprego porque ela está dentro desse padrão [...], mas sempre as pessoas vão achar que ela não tem o que dizer, sempre as pessoas vão achar que ela não consegue. [...] Mas tem algo que une a questão das mulheres que é sempre achar que nós somos menos capazes do que homens. Então, essas questões, a gente tem que pensar nessas interseccionalidades né? A gente tem que pensar as particularidades, né, da mulher negra, da mulher branca, tem que pensar aquilo que também têm em comum, que há algumas coisas né, mas não esquecendo, porque, às vezes, a gente vê isso, como se uma luta valesse por todas, não, não vale né? Então, acho que são questões que a gente tem que pensar e todos nós debatermos, né? [...]. Eu posso falar do meu lugar de mulher branca nas relações raciais, no meu lugar de pessoa privilegiada nessas relações raciais. Eu não posso ser representativa, eu não represento pessoas negras. Mas, eu posso falar do meu lugar. Então, a gente até desconstruir isso pra poder ver essas discussões, né, é um ponto também importante porque às vezes a gente faz os debates. É como aquilo, ah, é um debate sobre mulheres, homens não, não podem, devem. Eles fazem parte disso, eles não são representativos [...]. Mas eles podem falar do lugar deles de homens, como os sujeitos que atuam e que geram o racismo, e no caso, o machismo, né, porque somos a mesma sociedade [...]. Então, os homens também eles podem e devem participar, do seu lugar. E por que que muitas vezes eles não vão? Não é porque está proibido, não vão porque eles não conseguem ficar parados escutando, [...]. Incomoda, assim como incomoda a gente reconhecer o nosso racismo. É duro saber que a gente é racista, porque é duro saber que nós fomos criados para sermos racistas.

Fonte: Debate, 2021.

Verificamos que P4 expõe as dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras no mundo do trabalho. Sendo uma delas, ela possui representatividade e com propriedade enfatiza que as situações trabalhistas com as quais as mulheres se deparam intensificam-se em relação à mulher negra. A debatedora cita a Pesquisa

Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), com taxas maiores de desemprego e menores de escolaridade, entre outras, da mulher negra em comparação à mulher branca, o que nos mostra o quanto a participante é informada, consciente e preocupada no tocante ao tema da questão específica. Isso se justifica quando verificamos alguns índices da PNAD Contínua, de 2019 (IBGE, 2020), a qual expõe que o rendimento médio mensal real teve estimativas de R\$ 2.555 para os homens e R\$ 1.985 para as mulheres, indicando que a proporção do rendimento feminino em relação ao masculino foi de 77,7%. Já o rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas brancas (R\$ 2.999) foi superior aos rendimentos apontados para as pessoas pardas (R\$ 1.719) e pretas (R\$ 1.673). As pessoas de cor branca apresentaram rendimentos 29,9% maiores à média nacional (R\$ 2.308), ao passo que as pardas e pretas receberam rendimentos 25,5% e 27,5%, respectivamente, inferiores a essa média em 2019. Isso confirma que as mulheres negras tiveram menor renda do que as mulheres brancas. Na 2ª edição do estudo “Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil” (IBGE, 2021), temos o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero - CMIG (Minimum Set of Gender Indicators - MSGI), cujos indicadores para o Brasil foram construídos a partir de fontes de dados diversas, entre elas, a referida PNAD Contínua. Analisando alguns de seus índices, observamos que as mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade no domicílio tiveram os menores níveis de ocupação, menos de 50% em 2019, ao passo que, entre as mulheres brancas, a medida foi de 62,6%. Para aquelas sem a presença de crianças na faixa etária citada, os percentuais foram de, respectivamente, 63,0% e 72,8%. Quanto a estudos, no mesmo ano, para mulheres pretas ou pardas entre 18 e 24 anos, houve uma taxa ajustada de frequência líquida ao ensino superior de 22,3%, quase 50% menor do que a apontada entre brancas (40,9%) e quase 30% menor do que a taxa apurada entre homens brancos (30,5%). Esses números confirmam a afirmação de hooks (2019, p. 45):

Como grupo, as mulheres negras estão numa posição peculiar na sociedade, não apenas porque, em termos coletivos, estamos na base da pirâmide ocupacional, mas também porque o nosso status social é inferior ao de qualquer outro grupo. Isso significa que carregamos o fardo da opressão sexista, racista e de classe.

Assim, é notório que a mulher negra precisa lutar bem mais para buscar oportunidades e provar sua competência e capacidade.

No tocante ao enunciado de P1, encontramos um discurso empático, de muita consciência social, vindo de uma mulher branca, nas palavras da mesma “privilegiada”, porém ciente dos problemas enfrentados pelas mulheres negras. Percebemos seu sólido conhecimento no tocante ao movimento feminista, inicialmente composto por mulheres brancas que queriam igualdade para trabalhar, enquanto as mulheres negras já trabalhavam. A participante destaca que existem pontos que unem as mulheres, interseccionalidades, como considerar que são menos capazes que os homens. Entretanto, é imprescindível que as particularidades envolvidas no enfrentamento aos desafios no campo trabalhista por parte de mulheres negras e brancas sejam consideradas, uma vez que uma luta não vale por todas. Isso porque apesar de haver questões em comum, se é verídico que muitas mulheres são alvo da tirania sexista, existem poucas evidências que tal fato crie uma “ligação entre todas as mulheres”. Há muito mais indícios reforçando o aspecto de que as identidades de raça e classe geram diferenças, dificilmente ultrapassadas, em termos de qualidade de vida, status social e estilo de vida, que prevalecem sobre a experiência comum compartilhada pelas mulheres (hooks, 2019). Como destaca Souza-Lobo (2021), sexismo e racismo são questões políticas, que estão presentes no cotidiano de mulheres que buscam emprego, vão a hospitais, fazem aborto às escondidas como criminosas, caminham pelas ruas e tomam conta dos filhos. Desse modo, não podemos desconsiderar elementos como raça, classe, orientação sexual e identidade de gênero, que fazem com que o público feminino passe por diversas experiências nas quais a força da opressão causada pelo sexismo em suas vidas diferirá caso a caso.

Figura 5 – Continuação do Tópico 2 / Pergunta / Resposta

Considerando a diversidade, a pluralidade do universo feminino, representada pela interseccionalidade identitária, e pensando em mulheres lésbicas masculinizadas ou mulheres trans, será que elas possuem as mesmas oportunidades, no campo trabalhista, do que as mulheres lésbicas ou heterossexuais com traços mais femininos ou as mulheres cisgênero? Quais são as barreiras que elas enfrentam? E, em relação à mulher negra lésbica masculinizada ou à mulher negra trans, será que elas conseguem ocupar postos de trabalho?

P5: Eu fiquei pensando, né, nessa questão aí da interseccionalidade como que isso [...] vem sendo gerado desde lá de trás né, [...] por exemplo, no Brasil colonial né, eu lembrei das dez amas de leite né, que muitas vezes [...] tinham que se submeter às ordens das crianças, filhos dos brancos, né, dos adultos brancos, mesmo eles sendo [...] crianças e aí a gente vê essa questão, né, perpassando, toda essa dificuldade que as mulheres têm e que uma mulher negra tem [...] mais ainda. E eu fiquei pensando também que ao longo da história foram tendo [...] diferentes formas de opressão sobre a mulher, né, a gente vê na letra da música Não precisa ser Amélia. Que a mulher, né, primeiro ela foi colocada numa posição, naquele desenho dos papéis sociais ali, né? A criança, ela seria o futuro da nação, então, o pai teria que trabalhar né, lidar com o público, trabalhar né, e a mulher fica restrita ao [...] âmbito doméstico. [...] Essa mesma lógica capitalista foi produzindo também o que a gente tem hoje de que [...] a mulher pode trabalhar fora. Só que agora ela tem que, assim, trabalhar fora, ela tem que cuidar do lar, ela tem que estar com, né, a beleza, a aparência, né, super em dia, super dentro dos padrões aí exigidos. Então, assim, é uma forma de opressão também. Toda essa cobrança, né, com relação à mulher e eu queria destacar também um trecho dessa música que fala, né, não precisa ser Amélia pra ser de verdade. Eu fiquei pensando muito nesse trecho porque independente [...] de ser homem, mulher, negro, né, branco, ... A gente tem que lembrar que a gente é ser humano, né, com as nossas limitações, né? Então, por sermos seres humanos, nós somos de verdade e a gente não precisa ter que [...] estar atendendo, né, aos serviços de uma lógica que é imposta a nós, [...] pra sermos considerados alguém. Então, assim, isso não é fácil porque muitas vezes [...] esses entendimentos, esses pré-conceitos [...] estão enraizados em nós mesmos e é difícil da gente reconhecer né, mas que a gente possa ir tentando no nosso dia a dia, desconstruir e não reproduzir [...] esse padrão de comportamento que a gente vê que muitas vezes as nossas mães, as nossas avós foram realizando, né, foram nos ensinando, né, e a gente vai reproduzindo aquilo e, às vezes, inconscientemente como elas também.

Fonte: Debate, 2021.

P5 faz uma breve retrospectiva histórica ao citar as amas de leite e a opressão sobre a mulher negra nos tempos da escravidão. Ela destaca a lógica capitalista que permite que as mulheres trabalhem fora, no entanto, também exige que estas cuidem do lar e estejam dentro de padrões de beleza, aspectos esses do patriarcado que vem sobrevivendo desde as sociedades mais antigas. Salientou a questão de tentarmos desconstruir e não reproduzir padrões de comportamento, às vezes, ensinados e passados de geração a geração, por meio de mães, avós, e que vão sendo reproduzidos mesmo que involuntariamente. A participante ressaltou que acima de sexo/gênero e cor da pele, somos seres humanos, com limitações. Essa é uma visão humanitária, de respeito às mulheres. Entretanto, o que temos presenciado na realidade brasileira é o preconceito escancarado, principalmente de sexo/gênero e racial, que parece ter aflorado cada vez mais durante o atual governo e neste período da pandemia da Covid-19. Situação que atinge, em cheio, às mulheres que fazem parte das minorias (trans, negras etc.) e que estão em busca de uma posição no mundo trabalhista, como confirma a matéria citada anteriormente, da edição *online* do *Jornal folha dirigida* (*Folha dirigida*, 17/05/2020 [s.n.]), na qual Leticia Santos explica

que o conservadorismo em 2020 vem deixando de lado mulheres trans no mercado de trabalho.

Figura 6 – Continuação do Tópico 2 / Pergunta / Resposta

Citando a interseccionalidade, também temos as mulheres plus size. Pensando na participação delas no mundo do trabalho, devido às questões de gordofobia, ficamos imaginando a situação da mulher plus size, negra, cisgênero ou trans, lésbica masculinizada... O que vocês pensam a respeito?

P6: Quando você questiona essa questão da mulher trans, né, dessa figura que pra algumas pessoas é quase, é que tá faltando a palavra aqui, como se fosse, eu não quero usar o termo estranho não, quero usar um termo, como se você estivesse lidando com algo que não faz parte do seu cotidiano, quase extraordinário, né? O que que é isso, né? Essa desconstrução do olhar que eu acho que é um ponto muito importante que a gente tem que pensar, né, e eu vou trazer um pouco do olhar da mídia né? Que a mídia acaba que é hoje a grande responsável das construções, né, da nossa forma de pensar, né? Hoje as pessoas bebem as informações de forma muito rápida e prática né, infelizmente acaba que até o WhatsApp, [que] hoje é o nosso meio de comunicação, pra algumas pessoas, [é] até o detentor de verdades, o que é bem perigoso, né, na atualidade. Então, o que eu vejo, né, pra essas pessoas hoje é que a gente começa [...] um processo de desconstrução, [...] um processo muito embrionário, né? É como se as empresas tivessem que dar uma satisfação à sociedade, né? Então elas começam com a mídia, né, botando em suas propagandas pessoas que fogem um pouco desse lugar, né, desse corpo feminino que precisa conter alguns itens, né? [...] Acaba que vira um produto, esse corpo feminino que é conceituado, né? E, como vem esse movimento do feminismo e tem a questão do feminismo negro, tem a questão das mulheres trans, isso começa a ser entendido como representatividade, né? E a questão da globalização das informações, as mídias sociais começam a trazer isso de uma forma diferenciada. Neste lugar, né, apesar delas se posicionarem, a gente ainda encontra muita resistência e preconceito, né, mas o que eu sempre trago pros meus alunos é: que legal, né? As empresas começam a construir suas propagandas através dessa imagem, mas e dentro da empresa, será que nós temos essas funcionárias? Será que nós temos mulheres trans nessas empresas, mulheres, né, as plus sizes, mulheres negras? Será que elas estão lá dentro exercendo cargos, né, de gerenciamento, né? Esse que é o ponto pra gente discutir, né? E, nesse lugar de fala, né, por exemplo, sou uma mulher negra, hoje estou coordenadora de um curso, né? Isso é uma conquista, mas não foi tão simples assim. Dá uma ralação do caramba pra você chegar nesse lugar né? E, às vezes, as pessoas me perguntam, mas você já sentiu essa questão do preconceito? Eu falei, talvez, por não ter tido uma criação onde os meus pais nunca colocaram isso como um ponto, né, de questionamento [...]. Talvez isso não foi construção na minha mente. Talvez eu tenha passado por coisas que eu não tenho notado isso, mas o lugar da pobreza, sim, né, esse lugar que eu fui enfrentando e tal, então, quando você traz essa questão da mulher trans né, que é obesa se transforma, né, pra conquistar aquilo que ela acredita, eu não tenho potencial pra falar pra você como é isso, né, porque é um conjunto de informações. [...] Eu tinha um aluno, no caso, né, que era um menino, ele falava assim para mim: "Poxa, professora, eu sou gordo. Eu sou negro. Eu sou gay. Eu sou candomblecista. Eu sou um alvo, né, pra morrer a qualquer momento". E ele era espalhafatoso, né? Então ele já tinha essa consciência. Agora, você transfere isso para esse lugar dessa mulher né? deve ser muito delicado.

Fonte: Debate, 2021.

O discurso de P6 aponta para uma questão importante sobre as mídias sociais, informando que há um processo de desconstrução, como se as empresas tivessem que dar satisfações à sociedade, colocando em suas propagandas pessoas que fogem do padrão feminino heteronormativo. Obviamente, que tal inclusão também

envolve interesses lucrativos, já que o referido público-alvo representa mais um grupo em termos de mercado consumidor. Contudo, a servidora questiona se realmente dentro das empresas há mulheres transgênero, *plus size*, negras e se estão exercendo cargos de liderança. Tal questionamento pode ser respondido através da matéria *online* na *Vogue* de 23/06/2021, de Thiago Baltazar, intitulada *Os avanços e desafios das pessoas trans no mercado de trabalho*, a qual nos informa que, no mês do orgulho LGBTQIA+, as grandes empresas brasileiras promovem peças publicitárias relacionadas ao tema, indagando se tal apoio se traduz em ações de inclusão e empregabilidade dentro das referidas empresas, especialmente levando-se em conta as pessoas trans, que possuem menos visibilidade. Lamentavelmente, a resposta ainda é negativa de acordo com Maite Schneider, cofundadora da *Transempregos*, uma rede de empregabilidade de pessoas transgênero no Brasil:

As contratações são completamente higienistas. A maior parte das vagas ficam com os homens brancos [...]. A gente vê poucas mulheres em cargos de liderança, imagine mulheres trans, negras e deficientes. [...] Há mulheres trans periféricas, outras com mais de 50 anos... Precisamos falar dessa interseccionalidade e ir para a prática para combater essas exclusões, porque as empresas ainda não empregam quem de fato precisa de emprego.

Embora avanços tenham ocorrido, ainda há um caminho longo e complexo a se percorrer em termos de inclusão no campo de trabalho, uma vez que perpassa por questões de gênero e raciais.

Figura 7 – Tópico 3 / Pergunta / Respostas

TÓPICO 3	MÚSICA - INTÉRPRETE	TRECHO DA MÚSICA
Assédio moral e/ou sexual.	Guerreira - Projota	"Eu te dedico aqui essa canção / Que soe como uma oração / E balance seu coração / Que te traga toda a projeção / Pra que você não tenha mais que aguentar as cantadas do seu patrão [...]"

Quais são as formas de se combater o assédio, seja moral ou sexual, principalmente para que a vítima não se sinta culpada ou sozinha em tal questão?

P2: *Como a sua pesquisa tá focando a educação profissional técnica, é claro, o lócus de trabalho é o Instituto Federal. Realmente, [...] a gente mesmo não acredita porque a gente vê que, às vezes, existe uma certa impunidade, não vou dizer pra você que não. O acesso, às vezes, assim, uma olhada, uma cantada, mas, às vezes, com toda sinceridade, claro não digo todo mundo, mas quem já passou, às vezes, a gente finge que [...] não tá entendendo, a gente dá uma de... Às vezes, a gente sabe. Claro, eu não passei, mas eu [...] tenho várias colegas que já passaram. Aí, às vezes, você leva uma olhada discreta. Às vezes, você tá com uma blusa, sabe? Mas você, às vezes, finge até pra você não entrar numa questão. Agora, o assédio moral é pior porque, às vezes, você demanda com chefias, e, às vezes, [...] quando a gente sente na pele, a gente sabe do que a gente fala. Na hora que o chefe vai te avaliar, que não é daquele jeito, que você não faz o que ele gostaria, mas existe uma certa hierarquia,*

existem os documentos que apontam o que cada um deve fazer no setor. Então, eu acho que, realmente, mesmo que a gente não acredite que possa ser, realmente, não uma punição, eu acho que tem que ter realmente uma punição para que isso não aconteça, porque, eu acho que, [...] independente de ser homens ou mulheres, nós somos seres humanos. Eu acho que não tem que ter essa distinção. [...] É uma coisa que a gente precisa ver, porque existe, às vezes, fica uma coisa um pouco velada, mas que existe, existe. São coisas que nós podemos pensar, mas eu acho que, quando cada uma, realmente, quando acontecer, é denunciar sim; buscar apoio com alguém que você se sinta confortável, desabafar, não guardar isso pra você, porque não vai resolver nada. Você realmente coloca a boca no trombone e se queixa, vai aonde você deve ir, mas acho que deve ser denunciado, sim.

P1: É simples, mas não é, porque não é simples, né? É a denúncia, né? E, às vezes, a gente não consegue porque, às vezes, a gente tá em situações muito vulneráveis. No IFRJ, eu já sofri vários assédios né, moral, sexual é mais aquelas piadinhas que fazem, mas foi muito pouco, né? mas o moral não [...]. Então, a gente tem que falar que isso ocorre e isso acaba com a gente. Isso acaba com a gente. [...]. Reuniões, [...] eu não vejo ninguém falar e mandar um homem calar a boca e já me disseram, né, você já falou isso. Agora cala sua boca. Já ligaram para o meu diretor pra fazer queixa porque eu usei a palavra 'merda', e eu uso a palavra 'merda', pra mandar ele calar minha boca. Não faria isso se fosse um homem. [...] Um sujeito me bateu [fora do IFRJ]. Apanhei. [...] Denunciei. O cara tem vários casos, [...] vários casos denunciados. Nenhum processo foi adiante. Foi condenado como réu primário, por quê? Porque as outras pessoas não foram até o fim. Porque eu sei que é difícil ir até o fim. Porque agora eu tenho medo todos os dias. Porque ele foi preso, condenado por me bater e a gente sabe que os caras voltam depois. Então, é difícil pra caramba. Fora isso, os atendimentos, os olhares. Na delegacia, quando eu tava prestando queixa, falaram, como você, porque perguntam o que tu faz na vida, uma doutora deixou se envolver nisso? Sempre a vítima é culpabilizada. Eu falei. Aqui eu sou vítima, tu não tem que me julgar, mas isso, né, é extremamente difícil porque não é só[...]. As piadinhas que a gente escuta, que tá histérica. Por que não, né?...Porque não pode com isso, porque tá sem ter isso sem ter aquilo, né? Porque as pessoas associam a mulher histérica à falta de relações sexuais, né? E acham que uma 'comida' vai resolver. Porque é assim que falam, né? Inclusive lá as mulheres lésbicas sempre falam o quanto elas escutam que tem que ser 'comida' pra deixar de ser, como punitivo. Então, além dessa violência do momento, quando você vai denunciar, passa por tantas outras humilhações, por tantas outras situações, que tem que ter né, muito peito, né, [...] pra poder ir lá e aguentar tudo isso, mas, mesmo assim, se todas conseguirem, seja com um apoio, né? Porque é preciso apoio pra ir lá. Talvez a gente consiga. Talvez, né? Talvez. Mas, pra isso, a gente precisa modificar pensamentos antes, pra que mais mulheres possam ir e sejam acolhidas, a gente não tem espaço nenhum de acolhimento, pra nada. Por exemplo, no IFRJ, a gente não tem um lugar pra falar [...]. Então, se a gente tá falando e aqui eu tô falando do IFRJ porque é onde a gente trabalha, aonde a gente está, o assunto é esse né, do trabalho e das coisas, a primeira coisa é ter uma central de acolhimento, que seja, que escute, e pra a gente poder discutir, pra gente poder falar sempre [...].

P7: A questão do assédio, da violência sexual né, como que é difícil fazer essa denúncia. Como que as pessoas não acreditam? E quando se trata de assédio moral, isso principalmente quando é no trabalho, isso se torna quase que impossível pra algumas pessoas, entendeu? Porque a pessoa já tá realmente fragilizada [...], psicologicamente falando. O assédio moral não é uma coisa fácil de se comprovar. A gente precisa das outras pessoas. E aí a gente fala assim: 'ah, mas no serviço público ninguém tem nada a perder e vai apoiar a outra, não é assim?' As pessoas não apoiam. As pessoas têm medo e você não tem o que fazer. A gente não... acaba não sendo, não tem credibilidade. E, principalmente quando se parte de uma mulher, a mulher é a louca, 'Ah! você tá fazendo corpo mole, ah! você não...' E quem vai bater de frente com uma chefia? Por mais que seja no serviço público, pra apoiar outra pessoa, nem outra mulher, é muito difícil encontrar apoio. Então, assim, eu acho que isso também é bom pra gente perceber que a gente precisa se apoiar, entendeu? [...] Muitas vezes a gente vê as pessoas falando e a outra falando: ai, maluca, falando demais. Mas, tem que ser assim, a gente tem que, e apoiar a outra, é maluca, mas ela tá falando e tá certa, entendeu? Porque as pessoas depois tiram o corpo fora e ninguém ajuda ninguém. Isso, no serviço público ainda é mais complicado. No

particular também. A gente acha que... a pessoa perde o emprego, né?! Falar do chefe é perder o emprego, então é uma situação que é difícil. É difícil de provar, é difícil de denunciar. Como que a gente denuncia, entendeu? Se na violência, violência mesmo, agressão física, você tem a prova, tá roxa, e a pessoa fala: Como que você se envolveu? Você imagina numa coisa que você não tem uma prova física, entendeu? Você não tem uma prova física. É muito complicado isso, [...] Nem sei como a gente pode trabalhar isso. Eu acho que realmente é uma questão da gente se apoiar. Uma apoiando a outra e sempre... É, quem trabalha junto né poder fazer isso, mas as pessoas têm medo, a gente vive num mundo, no país do medo, né? As pessoas têm medo do que vem. Ah, eu vou apoiar fulano, mas pode sobrar pra mim também, em todos os sentidos. Até fora dali, entendeu?

Fonte: Debate, 2021.

Nesses enunciados, P2 e P7 destacam o assédio moral, principalmente quando se lida com chefias. P2 indica que o fato deve ser denunciado, o que é complementado por P1 e P7 quando destacam que a denúncia, uma atitude adequada, não é algo fácil, sobretudo, no tocante ao assédio moral, pela dificuldade de se obterem provas. Na Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho, do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal (BRASIL, [2018 ou 2019]), encontramos conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, ações de prevenção, a quem pedir ajuda, entre outras informações importantes para prevenir tal prática abusiva. Nela, a orientação relativa ao assédio moral é romper o silêncio, procurar ajuda e encarar o problema, algo que algumas das debatedoras sugeriram. P2 e P7 opinam quanto à busca de apoio com outras pessoas, o que a Cartilha corrobora quando acrescenta: “Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o agressor” (BRASIL, [2018 ou 2019]). Contudo, P7 enfatiza que, mesmo no serviço público, é difícil obter ajuda, mesmo de outras mulheres, pois as pessoas têm medo de represálias, não querendo se comprometer. Relativamente ao assédio sexual, o documento orienta: “Rompa o silêncio!!! Diga não ao assediador, amplie e fortaleça a rede de proteção”. A dificuldade em denunciar fica clara através dos relatos pessoais de P1 a respeito de casos de assédio moral/sexual e de violência pelos quais passou, detalhando situações vexatórias que a vítima enfrenta no momento da denúncia, sendo até mesmo culpabilizada pelo ocorrido. Além disso, a participante menciona as “piadinhas” associadas à falta de relações sexuais dirigidas às mulheres, detalhando os comentários que são feitos para as lésbicas. Vale lembrar que a Cartilha do Senado indica que alguns dos alvos mais comuns do assédio moral são as pessoas do sexo feminino e LGBTI+, enfatizando que as mulheres negras são o foco mais frequente.

Infelizmente, questões ligadas aos impedimentos para a realização de queixas contra esses abusos têm sido retratadas na Internet, como podemos verificar no site Olhar Jurídico, a partir da redação de Arthur Silva, de 06/09/2021, sob o título “Nove em cada 10 vítimas de assédio moral no trabalho não denunciam; entenda como agir”. Na matéria, há a informação de que muitas mulheres não fazem a denúncia por vergonha, medo ou receio de perder o emprego. Já na coluna *VocêRH*, da *Abril.com*, na matéria intitulada *Processos por assédio sexual crescem em 2021. Como combater esse crime?*, de 25/08/2021, Elisa Tozzi noticia que, apesar do aumento no número de casos dessa categoria de assédio no ambiente trabalhista, ainda é difícil denunciar porque existem vários receios por parte das vítimas, devido ao ambiente machista, à falta de canais seguros para realizar a denúncia, acompanhar e proteger a vítima contra retaliações, além de outras razões, o que coincide com o discurso de P1: “a gente não tem espaço nenhum de acolhimento, pra nada, por exemplo, no IFRJ, a gente não tem um lugar pra falar [...]. A primeira coisa é ter uma central de acolhimento, que seja, que escute, e pra gente poder discutir, pra gente poder falar sempre”.

Por mais que esta fala seja importantíssima para este trabalho e faça coro ao que se verifica nas matérias citadas, ela merece uma ponderação. Isso porque, embora a informação que se segue não tenha sido inclusa no debate, esclarecemos que, institucionalmente, o IFRJ criou não somente a Diretoria de Diversidades e Ações Afirmativas (DIDA) na Reitoria, mas também os Núcleos de Gênero e Diversidades (NUGEDS), já em atividade em alguns *campi*, subordinados à DIDA. O processo de formalização dos núcleos vem crescendo no IFRJ e, por meio dos NUGEDS, denúncias não só de aluno(a)s são bem-vindas, mas também de servidores(-as). Sob a supervisão da DIDA e apoio dos NUGEDS, também está sendo organizado o Coletivo Mães: Criaturas Invisíveis, um grupo de mães trabalhadoras reivindicando um espaço para amamentação, coleta de leite, fraldário em cada unidade do IFRJ. A Reitoria se mostrou favorável aos pedidos e está providenciando a criação de espaços que contemplem a maternidade no lócus de trabalho das servidoras. Pelo que observamos, existe a necessidade de melhor divulgar estes dispositivos dentro da instituição de modo a acolher vítimas de assédio, LGBTfobia, além de dar suporte a questões da maternidade, pois a demanda levantada por P1 precisa mesmo ser atendida, já que, além de união, sororidade e encorajamento entre as mulheres, é fundamental que haja suporte profissional no ambiente de trabalho para que

trabalhadoras que, passando por algum tipo de abuso, sintam-se fortes e protegidas para notificar o acontecido, em vez de ficar em silêncio. E que, no caso da iniciativa privada, elas não sofram demissão.

Figura 8 – Tópico 4 / Pergunta / Respostas

TÓPICO 4	MÚSICA - INTÉRPRETE	TRECHO DA MÚSICA
Desafios no trabalho desde a gestação até a amamentação.	Mama África - Chico César	"Mama África / A minha mãe / É mãe solteira / E tem que / Fazer mamadeira / Todo dia / Além de trabalhar / Como empacotadeira / Nas Casas Bahia [...]"

Apesar de existirem leis de proteção à mulher trabalhadora, incluindo a licença-maternidade, ainda existe um grande medo por parte de mulheres de engravidar e perder o emprego após a licença. Quais seriam as ações de garantia legais necessárias para proteger o emprego de quem quer realizar o sonho da maternidade?

P6: [...] pra gente do Instituto, a perda do emprego [...] não existe né, [...] mas a compreensão do estado da gravidez é uma outra questão, né? Eu tive, na época né, um coordenador que foi consciente, eu deveria trabalhar até a barriga estourar né pra não perder a licença após a [filha de P6] nascer, mas ele falou não quero [...] que você venha aqui nessas condições. Isso é um caso à parte, né? [...]. Em relação às leis, eu acho que a nossa lei é um pouco equivocada, né [...], porque os últimos meses [...] não são assim tão tranquilos. Seu corpo, ele já tá num outro processo, né? Então teria que cobrir os últimos meses da licença e eu [...] acho que deveria estender pelo menos uns oito meses ou até um ano pra que você pudesse, né, adaptar essa criança e a sua vida dentro desse processo novo e você voltar a trabalhar, né? A minha volta, consegui voltar no tempo né previsto tá, mas foi uma volta também um pouco assustadora né, o mesmo coordenador que me ajudou, ele me pediu desculpas, mas ele falou que eu precisava voltar porque a professora que estava no meu lugar, ela não tava recebendo, a substituição dela, né, ela não poderia mais continuar porque deu um problema no contrato dela. Eu tive que arrumar uma creche em dois dias, como é que se arruma uma creche em dois dias? Você vai deixar uma criança de seis pra sete meses com pessoas que você nunca viu na sua vida, porque minha realidade de vida, não tenho parentes pra cuidar, né, seria creche e a gente entrega isso, né, pras forças divinas e eu tive a sorte de conseguir um lugar onde eu pudesse deixar ali, [...] mas mesmo assim, não se entende, sabe, esse processo da mulher no trabalho. [...] é uma adaptação pra a vida da pessoa, sabe?! Você se ausentar assim, de repente, da vida do seu filho, isso não é nada, nada legal, né? Eu acho que sim. Acima das leis tem que ter uma coisa chamada humanidade, né? E eu acho que isso falta um pouco nas pessoas hoje em dia. Ah, [...] mas o cara não é mulher. Ele não vai saber. Não interessa! Não é questão de ser mulher ou ser homem. Acho que hoje, todas as informações estão claras. Tudo que acontece no processo de gestação, o que que é necessário, né, que existem as questões hormonais, que existe a questão da amamentação que é importantíssima pra formação dessa criança e existem até locais, né, que [...] a criança pode ir ao trabalho com a mãe, né? Aí você tem aquele horário da amamentação. Isso não é figurativo. Isso é real. Em algumas empresas, funciona isso. [...] É assim, você pode trabalhar, a gente dá um espaço pro seu filho, mas ela tem essa liberdade de sair no horário da amamentação. Amamenta e a criança tem aquele espaço ali da creche dentro do trabalho. É um facilitador? É. É o ideal? Não. Mas, eu vejo como uma proposta facilitadora. A gente tá muito distante dessa realidade porque a gente não tem condição de trabalho. Você imagina ter condição de trabalho com esse acessório, digamos assim, né, pra algumas pessoas seria um anexo, né, você permitir que a mãe fique com o filho. Eu acho que deveriam se pensar essas ações onde permitisse mais tempo, né, da mãe com o filho, com a cria, né, propriamente dita, pra que esse

desmame pudesse ser de uma forma mais tranquila e o lance todo. [...] É que a gravidez dura pra sempre, né? A gravidez não são só nove meses. Minha filha está aqui comigo, eu estou em trabalho remoto. É muito chato eu estar em casa e, ao mesmo tempo, não estar pra poder dar atenção pra minha filha. Isso é muito cruel, né? Ela compreende? Diz que compreende. Mas, será que compreende? Como é que tá lá dentro, né, desse coraçãozinho, né? Eu fico pensando nisso. Eu deixei minha filha numa escola. Eu tenho que deixar minha filha numa escola integral. Hoje não, porque eu tô em casa, né? Tô trabalhando de casa, mas pegar criança só no final do dia, como é que é isso, né? Essas adaptações, elas precisam ser pensadas pra que esse processo formativo desse ser que está sob nossos cuidados, né, seja de uma melhor forma estruturada. Pras mulheres que são casadas, de repente, também permitir que esse homem, que se for participativo, né, que é uma outra questão, possa ajudar nessa construção desse ser, porque, senão, [...] a gente vai entender a gravidez como mais um processo que a mulher passa e acaba que a criança vira um produto, que vai entrar dentro desse processo capitalista, que ela vai ter que se adaptar. Isso vai, sabe, sendo gerado um ciclo vicioso que a gente... Tudo bem a mulher é diferente. Então vamos pensar diferente, vamos fazer diferente. Ela já tá inserida no mercado. Ela pode ser gerente. Ela pode ser o que ela quiser, mas vamos adaptar esses espaços dentro da realidade que é biológica, que é nossa, que é própria, né? A gente não quer que as alterações aconteçam pra que ninguém se fira, né? [...] mas respeitar esse espaço de uma forma um pouco mais ampla.

P1: Primeira coisa é votar bem, né, votar corretamente nos nossos governantes porque a gente, no momento, tá num governo em que retirou todos os direitos. Está retirando cada vez mais os nossos direitos. Então a gente votar pra garantir esses direitos é essencial, né? Direitos que nos permitam ficar grávidas e ter e criar os nossos filhos, mesmo trabalhando, é possível fazer. Por exemplo, [...] a escola integral não serve para mim, mesmo a escola integral não dá. Porque eu, às vezes, saio 7 da manhã, deixo ela na escola, mas, eu volto 7 da noite [...]. Então eu preciso ter alguém, esse custo seja da escola integral ou o meu custo com essa pessoa, porque eu tenho que pagar né todos os direitos, que é o salário, que é INSS, FGTS, que é a passagem. A gente não tem auxílio, enquanto a gente vê aí governantes que têm auxílio pra tudo. Nós não temos pra isso, porque o auxílio criança vai até os seis anos, que tem um tal auxílio creche, só que [...] o filho é pra sempre, até dezoito anos. Ele precisa do auxílio, porque ele não se coordena sozinho, eu não posso deixar, como [filha de P1] tem ficado, sozinha aqui né, eu tô o dia inteiro em casa e ela também. Só eu e ela porque eu não tenho parceiro. Não tenho família no Rio de Janeiro. Não tenho ninguém, né, nem agora na pandemia, nem antes da pandemia. Então, sou eu e ela. As coisas têm que ser muito bem coordenada. [...] A gente tá o dia inteiro em casa com as crias, mas não tá. [...] Porque o nosso trabalho na pandemia aumentou. Como não tem o tempo de deslocamento, é reunião das 8 da manhã às 8 da noite. Tu mal para pra comer, tem que comer assim, porque já vai uma reunião na outra. [...] É uma coisa atrás da outra, porque a gente não tem mais o tempo de deslocamento que a gente usava pra ir. [...] A gente tá numa pandemia. Aí depois tá todo mundo aí doente mental, que é contrário de saúde mental né, é a doença mental. Está todo mundo, a gente sente dores, né? [...] Isso tudo também é do nosso psicológico afetado, da gente ter que dar conta desses pesos todos que estão colocando e nos cobrando. E a gente não tem escuta e a gente não pode deixar de fazer. E a cada mês tem que entregar relatório. [...] Fora isso, esse governo aí que aí está retirando nossos direitos. Então é lutar por direito, e lutar por uma creche. Nós deveríamos ter ou uma creche ou que até o final da escolarização, a gente tivesse o auxílio pra pagar quem fique com os nossos filhos, [...] a pessoa escolhe ou a escola né, porque essa escolha não é tão escolha. Eu, por exemplo, [...] não tenho escolha. Eu tive que chamar alguém. Tem gente que tem que deixar com alguém, uma parte, a outra parte pra escola. São múltiplos os arranjos, mas pelo menos, e além de tudo a gente tem que pagar do nosso bolso. A gente paga para trabalhar, porque quando a gente está pagando pro nosso filho ou estar com alguém ou estar numa escola integral pra gente trabalhar, a gente tá pagando nosso trabalho, do nosso trabalho para trabalhar. Então, a gente deveria ter, no mínimo, né, um auxílio que fosse até a criança sair da escola. Você fica sozinho dentro de uma casa porque, se a gente ainda deixa criança dentro da casa sozinha, ainda vem alguém fala pro Conselho Tutelar que tu é uma péssima mãe, porque tu tá trabalhando. Então, volto a dizer, o que

a gente precisa é votar direito. [...] É votar corretamente e saber os nossos direitos, que não é favor que nos fazem quando pagam o nosso auxílio. É direito. Nós é que não temos que pagar para trabalhar como nós estamos agora pagando pra trabalhar, pagando o computador, pagando internet, pagando mesa, pagando cadeira, pagando tudo. Ainda tem até o salário lá, o grande auxílio transporte descontado e devolvido né? Mas, e o resto, de tudo que a gente está pagando? E a luz que aumentou e tudo que aumentou? A comida que a gente tem que fazer? Então, a gente tem que saber os nossos direitos e lutar por eles. Não é a questão de: ah! o medo de voltar, [...] mesmo nessas mulheres que tenham medo de voltar e perder o trabalho, esse é o menor medo de todos, porque mesmo se não for mandado embora, ela vai sofrer tudo isso que nós estamos aqui falando, porque ela vai ter que achar alguém. Ela vai ter que ter a creche pro filho, ela vai ter alguém pra cuidar do filho. Ela vai ter que ter não sei o quê. Se o filho dela ficar doente, ela vai ter que ver alguém pra levar no médico, ela vai ter que faltar e ser descontada ou vai ter que não sei o quê. [...] E recai sobre as mulheres, como a gente falou, os homens poucos se envolvem nas questões do filho, mesmo aqueles que se envolvem, se tiver um momento que tiver que escolher, ele vai ser posto primeiro, porque vivemos numa sociedade machista, assim como vivemos numa sociedade racista.

P2: [...] eu já comecei falando a respeito disso, [...] eu sempre trabalhei metade do dia, por quê? Porque eu tinha filhos, o meu mais velho na época não trabalhava, mas a menor, que que acontece? A caçula, eu trabalhava metade, talvez por isso, claro, a escolha da profissão de ser professora, trabalha a metade, de ter mal ou bem, quando não tem greve, ter duas férias ao ano. [...] mas [...], não é uma adaptação só da questão do trabalho. É uma adaptação sua, pessoal, porque claro, às vezes, você pode colocar numa creche, mas pra você colocar numa creche, [...] sabe, com quem a mãe vai visitar uma creche? Ainda mais nós, professoras, você não vai colocar na creche na esquina, você vai pra escola um dia, vai conversar com a mãe, você vai olhar como é que as criancinhas estão entrando, pra ver se elas estão felizes, e haja psicológico né? E, mas, eu não digo culpa, mas sabe aquela coisa que parece que você não tá fazendo coisa, sei lá, bem feita? Eu não trago culpa, porque os meus filhos, [...] eles têm autonomia, crescem, mas tem outros que sentem essa necessidade, e claro, o que nós podemos fazer? Um suporte de acolhimento na própria instituição, nós trabalhamos com educação, gente! Oh, se tiver, eu vou pra creche. Um acolhimento e não é só acolhimento da criança, o acolhimento dessa mãe, independente, que, às vezes, pode ser pai e mãe, pode ser pai e pai, mãe e mãe, entendeu? Não só duma criança gerada biologicamente, mas uma criança também que, às vezes, que existe a questão de alguns servidores que adotam, porque precisa duma adaptação, [...] não é uma dum estalar do dedo, entendeu? O seu psicológico não dá conta dessas questões e não só o psicológico, as questões materiais também, né? E quando você volta [...] com uma criança pequena, por mais que você queira, [...] você pode tá ali, mas sua cabeça não tá ali. Você tá pensando numa criança que tá com febre. Se não deixar na creche, mesmo que você tenha alguém pra cuidar, quantas vezes, a pessoa que às vezes cuida liga e fala assim: olha eu não vou poder ir, e você tá com um monte de coisa, você tem uma turma pra você dar aula, que que você faz? Entendeu? Isso tudo, por mais que você não queira, isso tudo mexe com todas nós, entendeu? E são coisas que nós temos que pensar, sim. Uma adaptação, o acolhimento, [...] a gente sabe hoje de todas as questões do governo, as questões do orçamento, mas a gente pode pensar no acolhimento a nível de atender essa mãe que acabou de, realmente de ter, repito, um filho biológico ou não, mas, esse acolhimento, esse aconchego né, acho que a gente pode fazer muita coisa ainda, sim. São desafios, são pequenas coisas, mas que a gente tem ainda que pensar [...] Nós, enquanto Instituição, nós precisamos caminhar em algumas questões.

P4: [...] não tenho filhos, né, mas eu fui fazendo associações entre o que vocês diziam e a minha realidade, que minha realidade não é a de ter uma criança em casa, mas é a realidade de ter uma idosa de 77 anos acamada em casa. E percebo que as situações, embora [...] não são iguais, mas, passo por situações semelhantes, né? [...]. Eu, se deixar a minha mãe sozinha em casa, vou ser presa porque é abandono de incapaz. Eu tenho uma mãe, né que não se locomove sozinha e eu fico pensando, fazendo essas relações, né, nessa questão do acolhimento de que vocês todas falaram, né? Eu também já ouvi, por exemplo: 'Ué, essa mãe não fica boa mais, não?' Porque minha mãe está

adoentada já desde muito antes da pandemia, já ouvi isso: 'Essa mãe não fica boa mais, não?' E por incrível que pareça, ouvi de mulheres. Por outro lado, também não vejo os nossos colegas homens nesse desespero todo que nós ficamos, seja no cuidado com as nossas crianças, seja no cuidado com os nossos idosos, [...] porque a nossa sociedade internalizou que esse papel de cuidado é nosso. É nosso, né? Nós somos culturalmente as cuidadoras, quer seja dos nossos idosos, quer seja das nossas crianças, cabe a nós esse papel. E eu observei isso em diversas situações ao longo da pandemia, né, embora não tenha filhos, não seja casada, eu observei em algumas situações, durante as nossas reuniões mesmo, né? E o que eu tenho percebido? Às vezes, a gente tem aquela mulher [...] sozinha com a sua criança. Tem que dar conta [...] da reunião, ficar sentada das 7 da manhã às 17, 18, 19, 20: a hora que resolverem que ela tem uma reunião. Por outro lado, eu também vi situações em que colegas com filhos estavam com seus companheiros, são os seus maridos, né, em casa, no momento da reunião, mas mesmo com o marido em casa, era ela quem tinha que dar conta, durante a reunião, da criança. E eu fico me perguntando, eu fico me perguntando isso. Já perguntei pra algumas colegas, né, com quem tenho um pouco mais de intimidade: Quando é o seu marido que está trabalhando, você interrompe? Porque [...] eu vi colegas mulheres como nós e durante o nosso trabalho, de o companheiro, o marido abrir a porta da sala, onde ela estava em reunião, pra perguntar onde estava não sei o quê pra criança, e eu não consigo compreender esta incapacidade masculina de dar conta da sua cria, porque a cria também é dos homens. Enquanto nós mulheres estamos trabalhando. E nunca vi durante nenhuma reunião nossa, alguma mulher interromper o trabalho do seu marido, muito pelo contrário, né? [...] a gente acaba dando um jeito, não faz muito barulho, vem aqui que papai tá trabalhando, vem aqui que fulano tá fazendo não sei o quê. Eu não consigo compreender esta incapacidade masculina de fazer o mesmo, porque [...] a sociedade foi criada [...] pra competição, criada pra ser machista, criada pra ser racista e eu percebo que é quase que [...] uma incompetência masculina de dar conta também da sua criança quando a sua companheira está numa atividade de trabalho, ela que, ela que pare pra resolver algumas questões. Eu confesso pra vocês que eu observei algumas situações como essa e que me irritou bastante, sabe? Porque não consigo [...] e não faço questão alguma também de compreender por que este cuidado só pode ser nosso papel e também nunca vi na sala de professores nenhum colega, posso estar equivocada, nenhum colega dizendo, por exemplo, que tinha que se desdobrar entre o trabalho e o cuidado com pais mais velhos, com os filhos, né? Eu sempre ouço os colegas falando dos trabalhos de suas esposas, mas deles propriamente ditos, não.

Fonte: Debate, 2021.

Nesses enunciados, as servidoras que são mães nos trazem algumas de suas experiências. Duas delas descrevem dificuldades no tocante à conciliação do trabalho remoto, o cuidado e a atenção às respectivas filhas. P1 inicia sua fala enfatizando a necessidade de se votar corretamente em nossos governantes, pois foram retirados direitos das mulheres. Com essa menção, não podemos deixar de citar a iminente Reforma Administrativa (Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/2020), que atingirá substancialmente às servidoras públicas. Todavia, de acordo com o texto de Fritz R. Nunes (de 21/10/2021), divulgado na página virtual da Seção Sindical dos Docentes da UFSM (SEDUFMSM), outros segmentos também terão prejuízos, como pessoas negras e LGBTQIA+, porque com a contratação temporária e possível fim dos concursos públicos, os processos seletivos acontecerão por padrões normativos. Ademais, uma entrevistada destaca que o fim da estabilidade e a possível demissão em casos de desempenho insuficiente não levam em conta as distintas maneiras

pelas quais homens e mulheres se mantêm no ambiente trabalhista, acrescentando que: “A lógica do mérito, da produtividade, favorece largamente aqueles que têm maior disponibilidade para a carreira, sem acumular ou conciliar seu tempo com tarefas do cuidado com familiares, filhos e vida doméstica”.

As participantes também comentam questões sobre adaptações após o retorno ao trabalho, finda a licença maternidade, inclusive com um relato de experiência, porque isso representa certa ausência na vida do bebê em um período muito importante para sua formação, que é o da amamentação. Há reivindicações quanto a um espaço de acolhimento no IFRJ, tanto para as crianças quanto para os pais, um local onde as mães pudessem deixar a criança, no trabalho, tendo liberdade para amamentá-la, havendo sugestão de que houvesse creche ou auxílio para pagar um profissional que ficasse com os filhos até o fim da escolarização. Como já dissemos, isto já está sendo tramitado na Reitoria do IFRJ.

Em relação à P4, esta informou que não tem filhos, mas reside com a mãe idosa e acamada. Considerando uma sobrecarga de atividades para a mulher, P4 discorre o fato de a sociedade ter culturalmente internalizado que o cuidado com as crianças ou pessoas mais velhas seja um papel feminino. Tal envolvimento para com atividades englobando outros componentes da família, especialmente ligadas ao cuidado dos filhos, dos doentes e dos idosos, é uma responsabilidade que foi tradicionalmente atribuída às mulheres (ARAÚJO; VEIGA, 2015; SANCHES; GEBRIM, 2003), que converge com o discurso de outras participantes sobre o pouco envolvimento dos homens com as questões dos filhos. Fruto de uma sociedade machista, essa postura masculina de achar que somente a mulher tem de se encarregar da prole deve ser desconstruída. A servidora também enfatizou que não compreende a incapacidade masculina de cuidar da “cria”, sem pedir ajuda da mulher, enquanto esta está trabalhando, algo que presenciou durante reuniões *online*. Ao comentar, com colegas de trabalho, sobre distribuições de tarefas por gênero em ambientes de trabalho, ouviu certos comentários a respeito da saúde de sua mãe vindos de outras mulheres, o que nos mostra que, mesmo entre os grupos femininos, há muito preconceito e falta de empatia. Enfim, as falas convergiram para dois eixos: falta de participação masculina nos cuidados familiares e a ausência de sororidade entre trabalhadoras de um mesmo setor.

Figura 9 – Tópico 5 / Pergunta / Respostas

TÓPICO 5	MÚSICA - INTÉRPRETE	TRECHO DA MÚSICA
Dupla jornada de trabalho.	Lata D'Água - Marlene	"Lata d'água na cabeça / Lá vai Maria / Lá vai Maria / Sobe o morro e não se cansa / Pela mão leva a criança / Lá vai Maria / Maria, lava roupa lá no alto / Lutando pelo pão de cada dia [...]"

Há uma espécie de perpetuação de comportamento machista ainda nos dias de hoje, segundo a qual o homem deve ser o provedor e a mulher, responsável pelas tarefas domésticas, mesmo quando trabalha fora. A mulher tem alguma parcela de culpa nessa questão? O que deve ser feito para que haja uma divisão de trabalho justa por sexo/gênero?

P6: Desde que o mundo é mundo, [...] o ser humano ele foi se adaptando às questões daquilo que ele entendia o que era certo, né, até entrarmos nessa questão do raciocínio, desenvolvimento do raciocínio, escrita, reflexões né? Até então, a sobrevivência ela tá muito atrelada à força, né? E isso ficou muito imposto ao corpo masculino. O tempo passou, né? Óbvio que a inteligência quando ela é mal direcionada, ela vai ser utilizada a benefício próprio, jamais pensado no grupo, não é verdade? Então, se pela força eu consigo e eu posso dominar as pessoas através desse processo, eu vou criando uma lógica, onde até os deuses, né, masculinos, pelo menos, né, os deuses do Olimpo, né, têm essa característica, não da matriz africana que já tem uma outra proposta né, em relação às forças que são próprias das energias, né? Aí você tem uma lógica, e isso vai crescendo, vai crescendo, e as verdades impostas, né, pela história, acaba que isso vai se perpetuando e as mulheres, às vezes, nem se reconhecem machistas. [...] Na atualidade, onde a gente hoje tem acesso a todas as informações, eu acho que é uma questão, às vezes, dependendo, né, do grupo social que a pessoa pertença, né, dependendo da estrutura familiar, dependendo de algumas coisas em alguns casos, pode ser uma escolha de querer passar por isso. Eu falo de um lugar, né, de casos dentro da família que eu vejo que é uma escolha. É uma escolha ser Maria, né? Ser a Amélia, né? E eu combato, né [...], eu falo: mas você não acha, né, que tem um negócio aí que tá um pouco equivocado? Aí depois vem com um discurso de uma matriz, sabe, um pouco religiosa que, às vezes, dá aquele embate do papel submisso da mulher. Aí vem a culpa associada, dentro dessa estrutura, sabe, que a pessoa se coloca, né, de se sentir culpada por não cumprir esse papel da mulher que, às vezes, em algumas matrizes religiosas, tem esse lugar da submissão, né? Então, essa ruptura, às vezes, ela é de ordem cultural, é de ordem religiosa, né? É uma ruptura muito maior né? Então culpar a mulher por isso, a gente tem que pensar em toda a história que envolve cada caso, cada grupo social, entender, né? [...] hoje em dia com todos esses movimentos, esses reposicionamentos, essas identidades sendo aí fortalecidas, né? Fica aí, né, pra alguns grupos que não são todos, né, [...] pra algumas mulheres é uma opção, até pra poder se manter, ser mantida por um cara, ser dondoca, entende? Tem mulheres que optam por isso, né? E tem outras que já não, [...] às vezes, [...] casou porque a mãe o brigou e fica naquela situação né e vira dona de casa aí a culpa vem através desse processo familiar, né? Então, pesar a culpa aí, eu acho que tem que colocar todos esses fatores, né, que estão aí associados. Tem gente que quer ficar nesse lugar pra se dar bem de alguma forma, né? E como tem mulheres hoje que entendem o papel desse homem provedor, mas como esse homem provedor quer uma mulher bonita, então tá bom. Então quero uma empregada dentro de casa. Aí eu vou ser a mulher da cama que você quer, né, mas eu quero uma empregada dentro de casa. Essa daí já tem um time. Você vai me sustentar. Eu quero ser a madame da casa, né? Acaba que [...] é uma dependência dessa relação que eu não acho salutar, [...] mas, cada um tem seus desejos, suas vontades. Mas é uma forma de se impor diferente né, porque tu chegar em casa, tu trabalhar, ainda ter que cuidar de tudo, ainda chegar o indivíduo falar assim pra você: então a comida tá pronta? Isso é muito complicado [...].

P1: *A própria questão da força, né, que ela já foi tomada como sendo um definidor da diferença, porque, se a gente pensar em questões de força, não quer dizer que o homem tenha mais força, o homem, às vezes, carregava uma arma, um arco e flecha e a mulher carregava o filho e o balde d'água na cabeça. Então a própria questão da força, ela já foi construída, né, culturalmente, na nossa sociedade [...] pra que as mulheres sejam colocadas e se coloquem neste lugar de frágil, de ir, porque aceitar o ser frágil ela aceitaria o homem cuidando e provendo, né? Então a gente desconstruir, de fato/[...]. E aí às vezes a gente quebra [os estereótipos] em casa, mas a escola reforça, né? Eu, por exemplo, que tenho uma visão, né, sempre desconstruindo, me deparo com [filha de P1] me falando: 'Olha ali. Ele tá vestido com roupa de mulher, de menina. Como é que pode isso?' Eu sempre falo: 'Pode, pode usar qualquer'. 'Mas ele tá de rosa!' 'Pode'. Aí, às vezes, que eu cheguei na escola dela, que é uma escola pública também, né? [...] Ela divide fila, tem fila, a fila das meninas e a fila dos meninos. Aí eu pergunto: mas por que tem a fila das meninas e dos meninos? Qual a lógica disso? Não tem nenhuma. Aí eles estão brincando lá no recreio, [...] e aí as meninas estão brincando de elástico. Elas têm 6 anos. Menino não pode jogar, brincar de elástico, que é de menina. E as professoras, muitas vezes, reforçam isso. Enquanto deveriam quebrar com isso, né? Porque esse é o nosso papel também, de discutir. E não adianta a gente só faz[er] a discussão quando chegar no curso superior. A gente tem que discutir desde a creche, [...] quebrar essa questão da força, né? Quebrar essa questão. E a gente reforça isso quando a gente lá, né? Como eu falei reforça desde a letra, a letra que é bonita [...]. Quantas vezes vocês já pediram prum colega homem fazer a ata? [...] a gente pede pra colega mulher fazer a ata, a gente não pede pra colega homem. Então são nos pequenos detalhes que a gente vai, né, reforçando essa perspectiva que foi tomada a partir do sexo, né, pra construir as nossas relações. A gente não tomou a perspectiva do gênero, né? Então, a gente, o tempo todo, tá fazendo, mesmo, né, as mulheres que se colocam como feministas, [...] A gente segue porque está nas nossas estruturas de pensamento. É difícil a gente quebra. A gente precisa de uma vigilância constante sobre os nossos pensares e fazeres, né? Por isso que, muitas vezes, [...] é tão difícil, de fato, ser feminista. E o que é ser feminista? É só dizer que não precisa do homem? Porque foi já durante um tempo ser feminista, eu não preciso de homem, eu faço tudo. Será que é isso? Porque aí a gente também deixa, deixa os homens pra lá. Não precisa ressocializá-los também, de uma outra forma. Então, é só pra gente pensar. Por isso que, às vezes, acontece isso. [...] A que faz o acordo lá né de ser sustentada. Então coloca uma outra pessoa pra trabalhar. E essa pessoa é mulher, então ela também vai aí ter as mesmas relações com essa mulher. Muitas vezes, não tem nenhuma sororidade, né? Muitas vezes, ela também vai oprimir esta mulher, né? E principalmente se ela for jovem e considerada bonita, né, ou jovem com um corpo sexual. Aí ela vai tratar de humilhar. Aí ela vai tratar, né, de uma série de formas. Ninguém pensa em colocar pra cuidar do seu filho [...] um babá, um homem. As pessoas pensam em colocar uma mulher. Ninguém pensa em colocar, pra fazer os trabalhos domésticos, né? Se contrata uma faxina, uma pessoa que vai auxiliar todos os dias, um homem, se contrata uma mulher. Então, a gente tá reforçando o que esse tipo de trabalho, cuidar das pessoas e cuidar da casa é de mulher. Então, a gente pode, a gente tem que [ter um] olhar muito mais amplo, pra poder entender e poder quebrar. Então, são nos detalhes, é, no cotidiano, é no dia a dia, né, pra gente olhar e ver o quão é difícil a gente mudar as forma. Porque a nossa estrutura de pensamento, ela é, né, foi constituída assim. E a gente tem que primeiro quebrar, desconstruir, pra construir de outra forma.*

Fonte: Debate, 2021.

Em tais discursos, verificamos uma breve retrospectiva sobre a questão cultural quanto à força bruta. De acordo com as participantes, ao longo da história, ela foi atrelada ao corpo masculino, para que as mulheres, na sociedade, sejam vistas como frágeis e o homem, como o provedor. P6 salienta que alguns pontos se perpetuam e, por vezes, as mulheres nem se reconhecem como machistas. Além disso, dependendo do grupo social e familiar ao qual pertençam, e de questões religiosas,

elas permanecem no papel de submissão ao homem. Baseada no pensamento de Beauvoir, Cisne (2014) expõe a compreensão de que as mulheres não nascem naturalmente submissas e passivas, e, sim, absorvem a ideologia patriarcal que revela os interesses dominantes no decorrer da história. Destarte,

é um equívoco atribuir às mulheres a responsabilidade pela reprodução do patriarcado, muitas vezes, alegando que são elas que educam os homens ou, ainda, que “gostam” de ser submissas ou mesmo de sofrer violência. Isso é responsabilizar o indivíduo desconsiderando seu contexto histórico e as relações sociais que o determinam, relações essas repletas de alienação. Nenhum ser humano dotado de consciência da sua condição social gosta de ser vítima de violência, de ser explorado e submisso. É por isso que precisamos desvelar o sistema de dominação e exploração sobre as mulheres, [...] para entender as bases materiais da ideologia que naturaliza e reproduz a condição de inferioridade feminina (CISNE, p. 80-81, 2014).

P6 também se refere à existência de mulheres que optam por tal “submissão”, por entender o papel do homem como provedor, porém fazendo certas exigências. Corroborando esta fala, P1 cita determinadas ações reforçadas por outras mulheres, como a contratação de pessoas do sexo feminino para trabalharem em residências, não havendo sororidade na maior parte das ocasiões entre patroa e funcionária. Isso é mais um indício de que os obstáculos femininos no mundo do trabalho precisam ser constantemente discutidos entre as próprias mulheres, porque existem entraves que, infelizmente, são impostos pelo próprio grupo, mesmo que despercebidamente, sobretudo em pontos envolvendo classe e questões étnico-raciais. Assim, conforme salientado por P1, é necessário ter um olhar mais amplo, a fim de entender certas estruturas de pensamento e comportamento, desconstruí-las e depois remoldá-las de outra forma.

Aproximando-se do fim da discussão, após a abordagem de todos os tópicos, foram feitas mais duas perguntas para as debatedoras:

Figura 10 – 1ª pergunta de encerramento do debate

Como podemos incentivar as mulheres a buscar melhores postos de trabalho, mesmo vivendo em contextos nos quais machismo e preconceito encontram-se arraigados?

P3: Então, eu acho que é a questão da sonoridade novamente, por quê? Porque se a gente não der as mãos e uma fizer pela outra, se a gente não tiver esse olhar, [...] porque quando você ajuda outra mulher, ou promove outra mulher, entende, escuta e participa daquela questão com ela. Há uma troca muito grande, né, e um entendimento dos dois lados. [...] Acho que a gente, às vezes, quando a gente não consegue ajudar, a gente pode fazer a ponte, né? E o que muita gente falou aí com relação à mudança de cultura, eu acho que começa dentro da gente. Isso foi falado, né? A gente reconhecer que a gente é machista, que a gente é racista, que a gente cresceu num país assim porque muitos dos

nossos parentes nos passaram isso, e a gente internaliza de uma forma ou de outra. Negar isso é bobagem. Mas, o que eu sempre chamo de bola pra frente, eu acho que é isso assim entendeu?! É a gente compartilhar essa, esse desejo e necessidade de mudança. Eu tento sempre na medida do possível, compartilhar com mulheres isso, e tanto oferecer quanto pedir, né? Muitas vezes, também, a gente tem que pedir ajuda, pedir conselho. E eu acho que é meio por aí assim. É minha opinião. Essa coisa de dar presente pra criança. Eu já mudei completamente minha cabeça. Eu não dou nada rosa pra minha sobrinha, porque um monte de gente dá, entendeu? Então, eu sou sempre aquela que dá as coisas diferente [..]. Então, a gente quebra o paradigma nas pequenas coisas e a gente vai passando. [..] A gente vai mudando, assim, aos pouquinhos na nossa vida e eu acho que compartilhando, com o maior número de pessoas possíveis, dentro da escola também.

P6: É essa rede. [..] Esse espaço de troca, né, onde as pessoas possam falar das suas experiências e a gente pode entender melhor esse processo. E, dentro dessa rede, quando a rede é fortalecida, algumas coisas começam a mudar, né? [..] É meio que dolorido falar da Lei Maria da Penha. Que eu acho assim surreal a gente ter que ter uma lei pras pessoas respeitarem a outra, né? Só por uma questão de gênero, isso é muito louco isso, né? E eu acho que, a partir do momento, né, que é reconhecido muito tardiamente esse lugar, né, da mulher. E ela ter que enfrentar tudo e chegar no estado que chegou pra que se falasse de uma lei. Mesmo assim, no nosso país, a gente sabe que lei é número, é papel, mas a gente observar a lei acontecendo é muito complicado. Ela até acontece, mas ela não dá respaldo, né, pras pessoas que são atingidas, né, por esses processos, né, que estão aí esmagando ainda, né, a mulher. Eu [..] penso [..] que a gente não precisava de ter lei nenhuma, tá? A partir do momento que você começa a falar que precisam de leis, tá, você tá querendo educar uma população pra punir por algo que você faça errado. Se a gente entendesse que o respeito ao próximo já é uma forma de vida, a gente não precisaria de leis. Já começa daí, né? A gente entenderia as diversidades humanas. A gente entenderia tudo. Não precisaria de lei. [..] O que eu vejo, né, como ação, é o fortalecimento das redes. É o posicionamento, né? [..] É tentar fazer com que as coisas se estabeleçam de uma forma que se entenda essa dinâmica da vida feminina, né? E essas redes precisam ser fortalecidas. Eu acho que apesar do feminismo tá aí ressurgindo, [..] as pessoas ficam levantando bandeiras e, às vezes, não sabem nem o que está por trás do processo e acham que, com pequenas atitudes, já [..] estão representando. Peraí, gente! A gente não tem que dividir, né? A gente tem que tentar viver de uma forma que todos possam colaborar, cooperar né? [..] Não é que a pessoa não possa falar do assunto. Ela não tem representatividade, mas ela pode falar. Então, quanto mais eu tiro as pessoas do contexto de não conhecer a realidade do outro, como é que eu posso querer que aquela pessoa entenda? Porque ela ainda vai escutar, né, da história do outro com um olhar fora desse espaço, né? Então, tem que trazer pra aproximar, tem que escutar mesmo né? Tem que promover essa ruptura. Eu já tive colegas e amigos homens que falavam: 'Caraca! eu não sabia que isso era machismo'. Porque foi criado assim, porque repetia, né, até as piadas, né? [..]. Então, essas rupturas, né, que acontecem. Elas vão mudando os processos e o que tá vindo de ideia vai trazendo aí as novas construções, mas, pra que isso se fortaleça, é preciso que tenham as redes, porque a rede [..] trava esse processo. Ela faz você pensar [..]. A escola precisa promover essa ruptura. Eu sou mãe [..]. Minha filha, eu comprei um carrinho pra ela. Ela queria um carrinho. Eu comprei, né? Aí, numa ocasião, veio uma menina aqui, muito antes da pandemia, quando ela viu o carrinho: 'Você não tem problemas com isso, não?' 'A sua filha tem um cavalinho, esses cavalinhos de brinquedo', [..] eu falei pra ela. Eu sempre quis ter um cavalinho de brinquedo, aí eu falei: eu não gosto de rosa. Isso não vai deixar minha filha mais feminina, mais masculina. O que ela vai escolher da vida dela, o que vai estar na alma dela, é uma questão dela. Eu quero que ela seja pessoa, que respeite o próximo, né? Vamos parar com esses formatos, né? Então, [..] a rede funciona. [..] E as pessoas, às vezes, perdem tempo de não utilizar essa rede, né? Ficam criando embate, podendo fortalecer de outras formas, né, pra que isso possa impulsionar e criar resistências, mas, [..] eu acho que a resistência aí é o processo através dessas redes de informação. As pessoas se fortaleçam, né, e essa voz não precise ser mais gritada, e sim, escutada.

Nos discursos acima, as debatedoras ressaltam a sororidade e as redes de apoio, que fazem com que as mulheres possam trocar experiências e apoiarem umas às outras. P3 salienta que, quando não é possível ajudar, que seja feita a ponte de apoio feminino, para que o suporte à mulher chegue de alguma maneira. Sobre questões culturais, ela lembra que a mudança começa dentro de nós, quando reconhecemos que somos machistas, racistas e que crescemos em um país no qual certos padrões são passados por nossos parentes. Esta autoanálise é um exercício que deve ser constantemente praticado. Como mencionado anteriormente, é necessário um olhar mais profundo a fim de que as mulheres reconheçam, em si mesmas, certas atitudes que fortalecem o machismo e possam, assim, alterá-las. Como nos orienta hooks (p. 84-85, 2019):

Antes de estarmos aptas a resistir à dominação masculina, precisamos romper com tudo aquilo que nos liga ao sexismo; precisamos trabalhar para transformar a consciência feminina. Trabalhando em conjunto para expor, examinar e eliminar a educação sexista dentro de nós mesmas, poderíamos fortalecer e confirmar umas às outras e construir uma fundação sólida para o desenvolvimento de uma solidariedade política.

Em relação ao machismo, P6 reforça a importância da discussão sobre o assunto envolvendo pessoas que, mesmo não tendo representatividade, possam conhecer o contexto da realidade de vida dos demais. É o caso, por exemplo, de homens, que, por questões de criação e desconhecimento, têm atitudes machistas. Logo, as redes de apoio representam fontes de informação e de esclarecimento para a quebra de determinados paradigmas perpetuados tanto por grupos masculinos quanto femininos. Falando especificamente sobre as mulheres, hooks (2019) reforça que estas devem fazer um esforço maior para ultrapassar a alienação que há entre elas mesmas e se libertarem das algemas da educação sexista, como por exemplo, a homofobia e o julgamento baseado na aparência. Enfim, trazendo o exposto para o contexto trabalhista feminino, é necessário que as mulheres discutam, informem-se e se conscientizem de que elas merecem e devem ter postos e condições de trabalho tão bons quanto os que são ofertados aos homens.

Figura 11 – 2ª pergunta de encerramento do debate

Partindo da ótica da Educação Profissional e Tecnológica, a partir de uma educação crítica, não somente voltada para o trabalho, mas para a completude do ser humano, que mensagem podemos passar para as mulheres que estão precisando de incentivo para irem em busca de melhores postos de trabalho?

P6: As mulheres não têm que procurar o lugar ao sol. Elas têm que ser o sol. Simples assim. A partir do momento que você é o sol, acabou. Ninguém te segura, tá?

P2: A minha mensagem é que as pessoas, não só as mulheres, que ninguém, no momento, ninguém desista dos seus sonhos, se desafie e que vão à luta. É isso.

P1: Então, é difícil deixar uma mensagem pra ir pra melhores postos de trabalho, né, porque se elas estão indo pra melhores, alguém ficará nos piores, né? Então, a primeira coisa, eu acho, é a gente lutar por melhores condições de trabalho em todos os lugares em que a gente tiver e não deixar para outros os piores postos de trabalho, né? [...] E aí todas as mulheres, né, todas as pessoas. Mas já que a gente estava deixando as mensagens para as mulheres, é [...] conhecer os seus deveres e seus direitos e não calar a boca. [...] O não calar a boca quer dizer não baixar a cabeça. Quer dizer ir atrás dos seus direitos, ir atrás dos seus desejos, né? E não é só no trabalho, [...] porque a nossa vida não é o trabalho. A gente trabalha para viver. A gente não vive para trabalhar. Então, para o trabalho, né, ele também ser bacana, todas as outras coisas têm que ser, né? É a gente viver, né? É a gente saber. É não ter medo, porque a gente tem medo todos os dias. Medo quando a gente tem que sair na rua. Medo de andar numa rua sozinha. Tem mulheres que não saem na rua sozinha, por quê? Porque o perigo tá sempre ali. Então, é lutar contra esse medo. É denunciar e lutar pelas condições de melhoria no seu trabalho pra que ninguém tenha que ter trabalhos não dignos. [...] A gente precisa, enquanto sociedade, mudar os nossos pensamentos, as nossas ações, as nossas práticas. E, também, eu não posso deixar de falar isso, é não votar porque o fulano disse, a não ir atrás de fake News. É o olhar crítico da vida. Olha a vida de forma crítica. Não vai atrás porque alguém falou. Alguém geralmente, de muita confiança, é o pastor, é o padre. Pode ser até o pai de santo. Qualquer sujeito, pode ser o marido. Não vai atrás. Pense, pense por si. Por mais difícil que seja, pense por si.

P4: que as mulheres não se deixem humilhar, não se deixem convencer por falas que tentam fazer com que elas acreditem que são menos capazes. Às vezes, essas falas vêm de amigos, de namorados, de familiares. Já cansei de encontrar meninas, eu trabalho no IFRJ, mas também sou voluntária em pré-vestibulares comunitários há vinte anos e já cansei de encontrar meninas que diziam pra mim que não iam conseguir fazer a faculdade porque o namorado disse que não era capaz, porque um tio disse que não é capaz, e sempre um homem dizendo que ela não é capaz, né? E eu sempre dizia pra elas: você vai fazer. E, no ano que vem, você vai voltar aqui me dizendo que você passou pra uma universidade. [...] Além do buscar os melhores postos de trabalho, porque antes de conquistar o melhor posto de trabalho, ela precisa conquistar o trabalho. Antes, antes de conquistar o trabalho, ela precisa se qualificar e [...]eu tenho a impressão de que, quando nós dizemos também conquistar o melhor posto de trabalho, sempre me vem a imagem, às vezes, né, de uma pessoa pisando a cabeça da outra pra conseguir chegar lá [...]. Então antes de chegar, antes de conquistar [...] esse melhor posto, primeiro vem o trabalho [...], antes do trabalho vem o estudo [...]. é isso que está fazendo aqui, né, esse debate aqui é [...] um processo de educação. Então, eu acho que nós precisamos educar as nossas meninas para conquistar esses lugares, pra conquistar o lugar, pra conquistar, para fazer valer o seu direito à educação, seu direito ao trabalho. E precisamos, não podemos deixar de falar disso. Precisamos educar as meninas, mas também precisamos educar os meninos, porque, senão, esse processo não vai acabar. Não adianta nada eu dizer pra uma menina que ela lute pelo direito dela à educação numa boa universidade pública, se eu não educar o meu menino para parar de dizer para a menina do outro, da outra família, que ela não é capaz. Então, acho que tudo isso é um processo, que vai nesse escolher o seu brinquedo. Porque, sim, a menina pode, sim, brincar com quem ela quiser, o menino pode brincar com quem ele quiser [...]. Então é esse processo educacional que vem desde a escolha do brinquedo até ensinar pro menino aquilo que ele não deve dizer para a menina. [...] Lutem pelos seus direitos, né, e vamos educar as nossas crianças para que elas aprendam a lutar por esses direitos. A gente é que tem que fazer esse trabalho.

Os discursos das servidoras têm palavras encorajadoras, de incentivo às mulheres para que estas não desistam de seus sonhos e lutem por seus direitos. No enunciado de P1, além de direitos, há a menção sobre os deveres que devem ser respeitados. A participante destaca que é preciso lutar contra o medo e por melhores condições de trabalho em todos os locais, a fim de que ninguém fique com os piores postos trabalhistas. E ressaltou a importância de se ter um olhar crítico da vida e não votar com base no que outras pessoas disseram ou em conteúdos de *fake news*. Já P4 aconselha que as mulheres não se deixem humilhar e não confiem que são menos capazes quando alguém tentar desacreditá-las. Também destacou que antes de se conquistar postos de trabalho é preciso se qualificar, através do estudo. Além disso, destacou a importância de se educar os meninos para que estes não falem para as meninas que elas não são capazes.

Buscar tornar-se um ser humano crítico não é tarefa fácil nos tempos atuais, em que há defasagens na educação e, por vezes, muitas pessoas se informam somente por meio de redes sociais e aplicativos de comunicação, nos quais são propagadas diversas informações distorcidas e mentirosas. Assim, ressaltamos o quão importante é a EPT voltada para a formação omnilateral ou integral que, focando o trabalho como princípio educativo, visa a formar trabalhadores os quais lidem com o mundo tendo uma visão crítica, com mais discernimento. E, na questão feminina, especificamente, que propicie às mulheres aumento de autoestima e fortalecimento a fim de que enxerguem o quão são capazes e lutem por seus direitos, como bem orientado pelas participantes, colocando-se como pessoas politicamente críticas. Por isso, destacamos a importância de, frequentemente, serem discutidas as questões ligadas aos obstáculos para mulheres no mundo do trabalho, com a finalidade de propiciar sua reflexão e visão de que podem e merecem participar de tal campo, de forma justa e equiparável, sem exploração e situações de opressão geradas pela lógica do capital.

8.3 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO AVALIATIVO PÓS DEBATE

Figura 12 – Respostas do questionário avaliativo

1. Quais pontos você considera como positivos e negativos da discussão?	2. Quanto aos recursos utilizados durante o debate, quão importantes eles foram para o entendimento do assunto?
O debate seguiu muito bem, eu poderia dizer ser um ponto negativo ainda não podermos fazer esse trabalho de forma presencial, pois com um tema tão importante e polêmico, o modo presencial, talvez, trouxesse mais desdobramentos e debates. Ponto positivo, posso dizer que a forma como foi trazido o tema e seus pontos, com as músicas foi bem importante neste formato.	Considero que todos estavam adequados e foram relevantes. Mas destaco especialmente a escolha das músicas da apresentação. A música é muitas vezes reflexo da cultura, um espelho do povo, então perceber a temática por esse olhar cultural foi muito importante e me trouxe olhares diferentes.
O material foi extremamente rico, as participações foram muito construtivas e o debate ocorreu de maneira eficaz. A mediação também foi excelente bem como o funcionamento e gerenciamento da plataforma digital. O único ponto negativo que vejo é que o debate se entendeu um pouco além do horário inicialmente divulgado.	Os recursos utilizados foram bastante relevantes, pois dinamizaram o debate, pontuo que a utilização das músicas e imagens referentes aos temas, além de atraentes, contribuiu par compreensão do assunto.
Todos os pontos foram positivos. Mas algumas questões pareciam ser direcionadas a outro público de mulheres, aquelas que trabalham no serviço privado. Então, não sei se a discussão contribuiu para o objetivo da pesquisa, pois as participantes sempre retornavam para sua posição - que era o que era possível fazer.	Os recursos como as citações e as letras de música foram essenciais para levantar reflexões que, talvez, sem esses recursos não teriam sido levantadas.
Pontos positivos: a utilização das letras de música com motivador para as questões do debate e a leveza como o debate foi conduzido. Como ponto negativo, pensei na ausência da participação masculina, mas, talvez, esta seja realmente mais oportuna em um segundo momento.	A utilização dos trechos das músicas, foi o ponto marcante e que fez o trabalho mais leve e mais reflexivo.
Não encontro nenhum ponto negativo. Como ponto positivo, destaco a possibilidade de diálogo e reflexão sobre o tema em um momento, mesmo que remotamente, sobre o tema. A apresentação foi excelente!	Os recursos foram maravilhosos!
Considero como ponto positivo o fato do debate ter nos levado a reflexão a respeito dos Obstáculos para Mulheres no Mundo do trabalho. O tempo poderia ser maior.	Foram fundamentais.
3. Como você avalia seu grau de participação durante a discussão? (interação e exposição de ideias e opiniões)	4. Em que medida o feminismo marxista fez com que você enxergasse, com maior clareza, as artimanhas do capitalismo patriarcal punindo as mulheres com a dupla jornada de trabalho, com a preferência por mão de obra masculina e com os processos seletivos socioexcludentes?
Fui pouco participativa, pois naquele dia em específico estava com a mente acelerada e com muitas demandas pessoais e profissionais, não tendo muita energia para me expressar, mas considero que fui atenta as discussões apresentadas.	Ter conhecimento da teoria marxista como um todo (mesmo que meu conhecimento não seja tão aprofundado e específico no feminismo) foi um divisor de águas para mim. Considero que a sociedade não deve se pautar em um viés machista, mas também não deve se pautar em viés feminista. É em conjunto que cresceremos. Contudo, compreendo as lutas dos grupos minoritários e entendo que, muitas vezes, elas são tidas como medidas essenciais devido a uma história de injustiça e desigualdade.
Participei bastante, mas confesso que por ser um debate gravado me senti um pouco tímida em alguns momentos especialmente no que tange ao assédio moral no ambiente de trabalho.	Eu trabalho esses temas em sala de aula. A parte do marxismo poderia ter sido melhor frisada, pois as questões levantas foram comuns ao feminismo. Assim, fiquei intrigada em saber o que seria de fato o feminista marxista. Qual a distinção dele para o feminismo? seria só por se tratar do mundo do trabalho?

Fiquei satisfeita. Precisei sair, infelizmente, antes do debate terminar, mas consegui participar expondo minhas opiniões antes de sair da reunião.	Na conscientização de que ser mulher é sempre uma desvantagem quando se fala do mundo do trabalho. Desmistifica a ideia de que a luta feminista venceu ou continua vencendo. Ainda há muito a conquistar em termos de direitos humanos e civis no Brasil.
Avalio que contribui para as discussões, pois interagi e em alguns momentos expus minhas ideias.	O entendimento cada vez maior do feminismo marxista, traz à tona todas as questões que a mulher sofre no dia a dia empregatício e nos deixa claro que não é algo que acontece, existe um motivo pelo qual acontece e uma construção histórica para isso.
Minha participação foi pequena, mediante os grandes posicionamentos do público.	Essa já era uma questão muito clara pra mim então não considero que houve uma mudança de olhar.
Bastante interativa e expositiva.	Na maior medida, pois reconheci algumas situações de exploração em que as mulheres vivenciam.

5. De que maneira a discussão sobre as questões femininas no mundo do trabalho incentivaram-na a refletir sobre o exercício profissional das mulheres e as condições de dignidade em que elas exercem sua profissão?	6. Qual é a sua avaliação geral sobre a discussão, enquanto formação em serviço e utilidade do conhecimento adquirido para utilização no trabalho?
Esta é uma questão que pra mim ainda está em construção. Não consigo neste momento externar como elas me incentivam, mas sei que são importantes e devem ser ampliadas para que também o público masculino entenda nossas questões e num futuro tenhamos mais dignidade e uma atuação mais equânime à dos homens no mercado de trabalho e na vida.	Assunto totalmente pertinente para ser inserido como uma formação de serviço, principalmente quando falamos de um setor educacional. É a partir de discussões assim, que existe a ampliação do conhecimento e do reconhecimento das atitudes.
Fizeram-me atentar para a atualidade e pertinência do tema, visto que os preconceitos sofridos pela mulher nesse âmbito ainda não acabaram. Pelo contrário, estão bem intensos, e a sororidade umas com as outras é elemento fundamental para combatê-los.	A discussão serviu para embasar ainda mais nosso posicionamento enquanto mulheres no dia a dia de trabalho, tornando ainda mais claro o que nos oprime e nossos direitos, nos levando a cada vez mais lutar pelo que queremos e acreditamos.
As discussões deste porte, nos faz ampliar nossa visão das artimanhas usadas neste contexto socioexcludente. Como isso também é uma construção histórica, muitas coisas não conseguimos perceber por estar tão arraigados em nosso dia a dia.	Avalio como muito relevante, pertinente e um processo que deve ser contínuo, isto é, no âmbito do trabalho, acredito que devemos ter regularmente discussões como essas.
Eu reflito e trabalho em sala de aula há bastante tempo essas questões. Não foram novidades. Acredito que o material esteja bem adequado para fazer as discussões e incentivar as mulheres e outras pessoas a pensarem.	Avalio que é uma discussão de grande valia, pois é uma forma de fazer com que você enxergue novas perspectivas a serem utilizadas no trabalho.
Incentivou bastante a partir dos relatos das colegas e da conscientização de que todas as mulheres merecem dignidade e igualdade de direitos trabalhistas	Essencial. Maravilhosa. Deveria ser replicada em outros espaços e para outras mulheres.
A partir da compreensão sobre as diferenças culturalmente criadas na sociedade	Achei excelente, nota dez, necessário, debate pulsante e altamente informativo.

Fonte: Arquivo da pesquisa, 2021.

Finalizado o debate, foi enviado às participantes, por e-mail, *link* de acesso ao questionário avaliativo. Das 8 (oito) servidoras que estiveram virtualmente no evento, 6 (seis) responderam ao formulário. Como ponto positivo da discussão, foi assinalada a possibilidade de diálogo e reflexão sobre os obstáculos para mulheres no mundo do trabalho. A forma como o tema e seus tópicos foram abordados foi citada, com ênfase

para a apresentação exibida. Entre os pontos negativos foram aludidas a ausência da participação masculina, a qual foi justificada pela pesquisadora, e o tempo, que para uma participante poderia ter sido maior. Já para outra colaboradora, este se estendeu um pouco além do horário inicialmente divulgado. Houve também um comentário de que algumas questões pareciam ser direcionadas ao público feminino que trabalha no serviço privado, mas que as participantes retornavam para sua posição de pertencentes ao serviço público. Entendemos que, apesar de a maior parte das servidoras terem trabalhado na iniciativa privada, é natural que elas tenham preferido trazer as situações elencadas para seu atual ambiente de trabalho. Os recursos utilizados, de acordo com as participantes, foram importantes e fundamentais para o entendimento do assunto, com destaque para a utilização das letras de música que contribuíram para tornar a discussão mais leve e mais reflexiva. A maioria das participantes interagiu durante o evento, expondo suas opiniões e ideias. Quanto à abordagem do assunto pela ótica do feminismo marxista, uma servidora ressaltou que esta deveria ter sido melhor frisada, pois não conseguiu distingui-la do feminismo em geral. Compreendemos o posicionamento da participante, uma vez que a pesquisadora explicou o porquê do uso de tal ótica do feminismo somente no início do debate sem entrar em maiores detalhes. Até porque, em alguns momentos, também foram inseridas outras teorias feministas. E para que o debate não se estendesse mais de o que durou, foram priorizadas as falas a partir das músicas em detrimento de maiores explicações teóricas ao longo do encontro. Entendemos, entretanto, que a supressão de grandes questões teóricas não tenha sido prejudicial porque as reações às músicas produziram mais material que o previsto. A discussão ajudou na compreensão de diferenças culturalmente criadas na sociedade entre homens e mulheres, cujo contexto socioexcludente tem feito com que as mulheres enfrentem muito preconceito na busca por ou no exercício do trabalho. Uma das participantes relatou que já leciona o tema em questão há bastante tempo em sala de aula, confirmando que se trata de uma matéria atual, porque muitas barreiras para o público feminino no campo laboral ainda precisam ser quebradas. Quanto à avaliação geral sobre a discussão enquanto formação em serviço, todos os *feedbacks* foram positivos, havendo menções à relevância e pertinência do tema, principalmente para o setor educacional. Além disso, tivemos opiniões de que tais discussões deveriam acontecer regularmente e serem replicadas em outros espaços e para outras mulheres.

9. DO DEBATE

Como espaço laboratorial para o Produto Educacional (PE), realizou-se um debate junto às servidoras da Reitoria e de outros *campi* do IFRJ sobre a realidade trabalhista da mulher urbana brasileira nos dias atuais, a fim de promover sororidade por meio de reflexões sobre direitos humanos, mulher e trabalho na ótica da EPT, segundo a qual a prática laboral deve atuar como princípio educativo, numa perspectiva que valorize a dignidade e potencialidades do ser humano, entendendo a necessidade do cumprimento de igualitarismo entre os gêneros. Nessa expectativa da formação omnilateral ou integral, com intuito emancipatório do ser humano, promovendo seu completo desenvolvimento físico, mental, cultural, político, científico-tecnológica (CIAVATTA, 2014) e propiciando pensamento crítico com relação à vida e à sociedade (RAMOS, 2014), escolhemos o debate como espaço de troca de ideias, concepções e de ensino e aprendizagem, pois constituiu um espaço informal de aprendizagem importante para a formação humana, já que favorece a comunicação dialógica, possibilita e intensifica a capacidade de análise, visão crítica e construção de argumentações fundamentadas sobre as mais variadas temáticas da realidade (BARBOSA; MARINHO; CARVALHO, 2020).

O evento, que a princípio seria presencial, aconteceu de forma virtual, por meio da plataforma *Google Meet*, devido ao cenário pandêmico da Covid-19, o qual provocou a suspensão das aulas presenciais para a manutenção do distanciamento físico. Diante de uma nova realidade, foi necessária a adaptação e criação de novas possibilidades para se manter a continuidade da rotina diária em diversas esferas, incluindo a educacional. Assim, intensificou-se o uso das tecnologias de informação e comunicação (TICs), por meio de plataformas e mídias digitais. Nesse sentido, professores e estudantes tiveram de se adaptar à utilização dessas ferramentas. Se, por um lado, tal fato representou um desafio, por outro, trouxe oportunidades, uma vez que foi potencializada a utilização de instrumentos digitais como metodologias alternativas em favor dos processos de ensino e aprendizagem (SILVA; ALMEIDA, 2020; SANTOS *et al.*, 2021). Além disso, o uso de tecnologias representa uma forma de aproximar as pessoas, criando ambientes de interação e trocas de experiências (SILVA; ALMEIDA, 2020). Dessa forma, a utilização da plataforma *Google Meet* para a realização e gravação da discussão caracterizou-se como um facilitador, dentre alguns motivos, pelo fato de que seria mais difícil reunir presencialmente as

servidoras, principalmente de outros *campi*, no prédio da Reitoria do IFRJ, localizado na Praça da Bandeira, por questões de tempo e deslocamento.

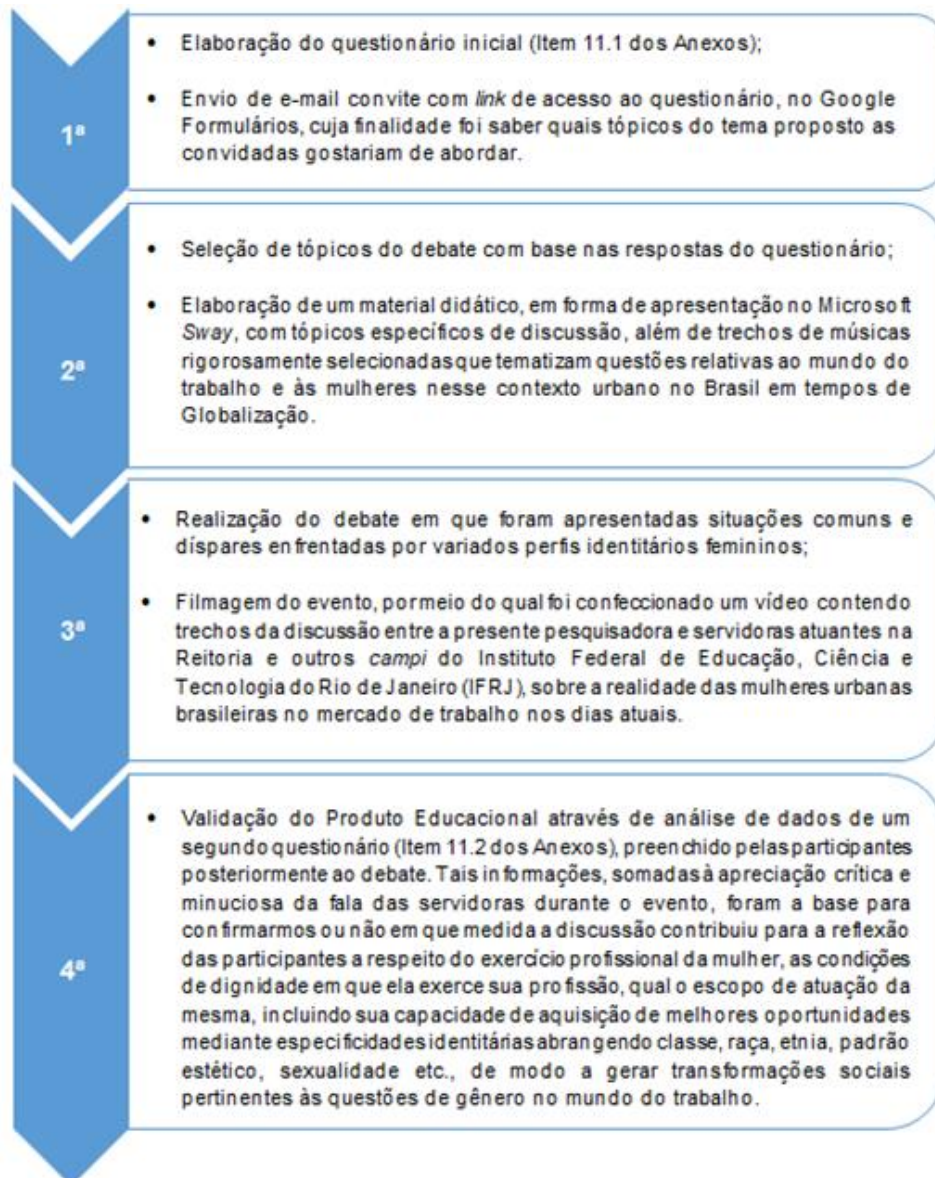
Inicialmente, a pesquisadora se apresentou e agradeceu às participantes, informando-lhes que o debate seria um espaço de criação de materiais para o Produto Educacional e que esperava que um vídeo, posteriormente gerado, pudesse ser utilizado por outras instituições como modelo, para que a discussão em questão não parasse. Em seguida, explicou como seria a dinâmica do evento: que antes da discussão propriamente dita, a abordagem de cada tópico seria introduzida pela reprodução de trechos musicais e por uma ou mais perguntas ligados àqueles pontos. Também informou a razão da escolha do tema do projeto, sua relevância, o motivo pelo qual foram convidadas apenas mulheres e a relação do assunto com a EPT e o feminismo marxista. Então, frisou que a temática em voga deveria ser discutida sempre, reforçando que nossa sociedade é machista, devido ao patriarcado, de modo que as mulheres encontram verdadeiros entraves para entrar no mundo do trabalho e permanecer nele. E, para respeitar o lugar de fala feminino, optou-se por convidar somente servidoras para compartilhar experiências ou relatar situações de que tenham sido testemunhas, sendo essencial que aprendamos e estejamos cientes dos problemas sociais de outras mulheres, pois muitas não têm oportunidades ou enfrentam problemas em postos de trabalho precários (os quais também existem no serviço público). Além do mais, na iniciativa privada existe a questão da instabilidade e, geralmente, indisponibilidade no dia e horário em que a gravação se deu. Ademais, consideramos o fato de que mesmo entre grupos femininos existem vários tipos de preconceito e discriminação. Por isso, é necessário que haja uma desconstrução de certos paradigmas entre as próprias mulheres. A pesquisadora destacou que a utilização da visão do feminino marxista se deu porque, segundo este, no capitalismo, o corpo da mulher é tratado como uma matriz, sendo utilizado como ferramenta para o aumento da mão de obra (ANDRADE, 2015). Posto isso, consideramos o debate gerador do produto educacional primordial para a promoção da empatia, da solidariedade feminina, da sororidade, ou seja, uma irmandade entre mulheres (hooks, 2019), por meio das reflexões sobre mulheridade, questões trabalhistas e direitos humanos na ótica da EPT.

A realização exitosa do colóquio foi resultado do trabalho em conjunto feito pela pesquisadora e pelas participantes, visto que o debate foi sendo construído por cada discurso proferido por tais servidoras. Reforçamos que a pesquisa-ação na

perspectiva de Thiollent, como método utilizado, foi uma excelente escolha, porque articula diferentes formas de ação coletiva e norteada por objetivos de modificação, com a qual se pretende obter realizações, ações eficazes, transformações ou mudanças no campo social de forma interventiva (THIOLLENT, 2011). E foi o que pretendemos pôr em prática na geração de conteúdos para um vídeo elaborado a partir da discussão ocorrida. Para a edição, o documentário contou com um fomento financeiro por meio do Edital Interno Nº 02/2021, de apoio aos projetos de pós-graduação do campus avançado Mesquita do IFRJ, de cuja seleção a pesquisadora participou e foi contemplada. Intitulada “Desafios para as Mulheres Brasileiras Urbanas no Mundo do Trabalho – Vamos Discutir?”, desejamos com a referida filmagem provocar reflexões e mudanças de pensamento, comportamento, até mesmo, em conjunturas trabalhistas onde se encontrem mulheres. Posto que o PE poderá ser utilizado como modelo por outras instituições que também queiram realizar a formação em serviço para suas colaboradoras, o vídeo será disponibilizado no Portal EPT e também, posteriormente, no Observatório do ProfEPT, podendo ser aproveitado para promoção de cursos para o público masculino, pois, na caminhada por equiparação de condições laborais, certas concepções e condutas advindas do patriarcado devem ser desconstruídas também pelos homens.

Uma maior reflexão sobre o debate se deu por meio de um segundo questionário, a que as participantes tiveram acesso posteriormente ao evento. As informações coletadas foram somadas à apreciação crítica e minuciosa das falas das servidoras durante a discussão, as quais foram interpretadas à luz da Análise Dialógica do Discurso (FIORIN, 2006; SOBRAL; GIACOMELLI, 2016).

Figura 13 – Etapas da elaboração e validação do Produto Educacional



Fonte: elaborado pelos autores.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificamos, nesta pesquisa, vários entraves e dificuldades que a mulheres têm enfrentado, ao longo da história, no mundo do trabalho. Por mais que hajamos tido alguns progressos, como leis que favoreçam e protejam o público feminino no campo em questão, ainda estamos muito longe do ideal, quando observamos as artimanhas do sistema capitalista patriarcal, por meio da prioridade masculina como mão de obra qualificada para cargos mais altos, diferença salarial entre homens e mulheres, mesmo com formação profissional equiparável, adoção de processos seletivos socioexcludentes entre mulheres equitativamente qualificadas, dupla jornada de

trabalho que pune o corpo feminino que transgride a domesticidade e que ameaça a estabilidade profissional da mulher e a permanência da mesma no espaço formal de atuação laboral. Levando em conta tudo que foi discutido durante o debate, as opiniões e exposições de pensamento das servidoras, de maneira bastante construtiva e a avaliação final das participantes a respeito da discussão, consideramos que atingimos o objetivo geral deste trabalho, o de promover a reflexão de mulheres de diferentes interseccionalidades identitárias e níveis de formação profissional sobre os desafios da mulher no atual mundo do trabalho, com vistas ao fortalecimento de competências laborais previstas na EPT, bem como empoderamento e sororidade entre grupos femininos. Além disso, verificamos por meio de alguns relatos de experiência, durante o evento, que as debatedoras refletiram sobre seu exercício profissional, as condições de dignidade que possuem (ou não) em sua profissão e se sofreram (ou não) alguma forma de preconceito no trabalho em função da aparência ou outros fatores.

As participantes, passando por alguma das situações apontadas ou não, por meio do vídeo e da publicação desta pesquisa, poderão usar sua voz para multiplicar o conhecimento adquirido empiricamente a fim de estimular outras mulheres a lutar por melhores oportunidades profissionais, por independência e estabilidade financeiras e pelo cumprimento dos direitos trabalhistas da mulher previstos em lei. Além do mais, através dos materiais gerados, poderão incentivar a busca por equanimidade entre gêneros, entendendo a educação para o trabalho como princípio educativo. Por tudo aqui exposto, concluímos que a pesquisa se deu de forma exitosa.

11. REFERÊNCIAS

ANDRADE, Joana El-Jaick. O feminismo marxista e a demanda pela socialização do trabalho doméstico e do cuidado com as crianças. **Revista Brasileira de Ciência Política**, nº18. Brasília, p. 265-300, setembro - dezembro de 2015.

ANTONIO, Luiz; JUNIOR, Jota. Lata d'agua. In: MARLENE. **Lata D'Agua / Sereia Da Areia**. Continental, 1952. EP. Lado A, faixa 1.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, mai/ago. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2019.

ARAÚJO, Clara; VEIGA, Alinne. Domesticidade, trabalho e satisfação pessoal: horas no trabalho doméstico e bem-estar no Estado do Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Ciência Política**. Brasília, n. 18, set./dez. 2015. p. 179-209. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/285042936_Domesticidade_trabalho_e_satisfacao_pessoalhoras_no_trabalho_domestico_e_bem-estar_no_Estado_do_Rio_de_Janeiro>. Acesso em: 16 nov. 2019.

BALTAZAR, Thiago. Os avanços e desafios das pessoas trans no mercado de trabalho. **Vogue**. 23 jun. 2021. Disponível em: <<https://vogue.globo.com/atualidades/noticia/2021/06/os-avancos-e-desafios-das-pessoas-trans-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 22 ago. 2021.

BAKHTIN, Mikhail. **Problemas da poética de Dostoiévski**. São Paulo: Forense Universitária, 2010.

BARBOSA, Camila L. B.; MARINHO, Danillo M.; CARVALHO, Larisse Santos Cabral de O.. Debate como metodologia de ensino para a aprendizagem crítica. In: ALMEIDA, Breno Trajano de; CARVALHO, Daniel Aguiar da Silva Oliveira (orgs.). **Programa de residência pedagógica na licenciatura em informática**: partilhando possibilidades. Natal: FAMEN, 2020. p. 22-32. Disponível em: <<https://www.editorafamen.com.br/ebooks/2020/l3.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2021.

BASTURKMEN, Helen. **Developing courses in English for specific purposes**. New York: Palgrave MacMillan, 2010.

BEAUVOIR, S.. **O segundo sexo**: fatos e mitos. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019a. v. 1.

_____. **O segundo sexo**: a experiência vivida. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019b. v. 2.

BERUTTI, Eliane Borges. **Gays, lésbicas, transgenders**: o caminho do arco-íris na cultura norte-americana. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2010.

BORGES, Liliam Faria Porto. Educação, escola e humanização em Marx, Engels e Lukács. **Revista Educação em Questão**, v. 55, n. 45, p. 101-126, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/12747>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. **Constituição** (1988). Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04 nov. 2019.

BRASIL. Senado Federal. **Cartilha assédio moral e sexual no trabalho**, [2018 ou 2019]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/pages/comite_/campanha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 22 set. 2021.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 20. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020.

CARDOSO, Tereza Fachada Levy. A formação docente na Escola Normal de Artes e Ofícios Wenceslau Braz. In: Congresso Brasileiro de História da Educação, 1., 2000, Rio de Janeiro: **Anais do I Congresso Brasileiro de História da Educação**. Rio de Janeiro: SBHE, 2000.

_____. O papel social da Escola Normal de Artes e Ofícios Wenceslau Braz. In: Simpósio Nacional da História, 23., 2005, Londrina: **Resumos dos XXIII SNH**. Londrina: Editorial Mídia, v. 1, 2005. p. 444-458

CÉSAR, Chico. Mama África. In: CÉSAR, Chico. **Cuzcuz clã**. Mza Music, 1996. CD. Faixa 7.

CIAVATTA, Maria. Ensino Integrado, a politecnia e a educação omnilateral: por que lutamos? **Revista Trabalho & Educação**, v. 23, n. 1, p. 187–205, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9303>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2014.

_____. Feminismo e marxismo: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 132, p. 211-230, maio/ago. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n132/0101-6628-sssoc-132-0211.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2019.

DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu; MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

DWECK, Ruth Helena; SABATTO, Alberto Di. A beleza e o mercado de trabalho: uma perspectiva de gênero. **Niterói**, v. 6, n. 2 - v. 7, n. 1, p. 95-128, 1. - 2. sem. 2006. Disponível em: <<file:///C:/Users/Administrador/Downloads/31103-106373-1-PB.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2020.

FERREIRA, Bia. Não precisa ser Amélia. In: FERREIRA, Bia. **Igreja lesbiteriana, um chamado**. Fatiado FD 010, 2019. 1 disco sonoro. Lado A, faixa 2.

FIORIN, José Luiz. Interdiscursividade e intertextualidade. In: BRAIT, Beth (Org.). **Bakhtin: outros conceitos-chave**. São Paulo: Contexto, 2006. p. 161-193.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe. **Revista Brasileira de Educação**, v. 14, n. 40, jan./abr. 2009. p. 168-194. Disponível em:

<<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/praxis/426/v14n40a14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 19 ago. 2019.

GIMÉNEZ, Martha. E.. **Marx, women and capitalist social reproduction: marxist feminist essays (historical materialism)**. New York: Haymarket Books, 2019.

GLOBOPLAY. Desemprego na pandemia atinge mais as mulheres do que os homens. **Bom Dia Brasil**, 12 de janeiro de 2021. [s.n.]. Disponível em: <<https://globoplay.globo.com/v/9170851/>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITO, Murillo Marschner Alves de. Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva *et al.* (orgs.). **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 71-82

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HINES, Sally; SANGER, Tam. **Transgender identities: towards a social analysis of gender diversity**. London & New York: Routledge, 2010.

hooks, bell. **Teoria feminista: da margem ao centro**. São Paulo: Perspectiva, 2019.

HORN, Carlos Henrique *et al.* **Empregos domésticos no Brasil: raízes históricas, trajetórias e regulamentação**. São Paulo: LTr, 2017.

IGLÉSIAS, Francisco. **A industrialização brasileira**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: < <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784> >. Acesso em: 18 ago. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2018**. Outras formas de trabalho 2018. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2019**. Rendimento de todas as fontes 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101709>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

JORNAL FOLHA DIRIGIDA. **Empregabilidade trans ainda é um desafio para o mercado de trabalho**. Rio de Janeiro, 17/05/2020. Disponível em: <<https://folhadirigida.com.br/empregos/noticias/empregos/empregabilidade-trans-ainda-e-um-desafio-para-o-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 25 mai. 2020.

LAGO, Mário; ALVES, Ataulfo. Ai! que saudade da Amélia. In: ALVES, Ataulfo. **Ataulfo Alves suas pastoras seus sucessos**. Sinter, 1955. 1 disco sonoro. Lado A, faixa 1.

MANACORDA, Mario Alighiero. **Marx e a pedagogia moderna**. Campinas, SP: Alínea, 2007.

MARX, Karl. **O capital**. São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 2013.

_____. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 2004.

_____; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

MENDONÇA, Sonia. **Industrialização brasileira**. Rio de Janeiro: Moderna, 2002.

MOI, Toril. **What is a woman and other essays**. Oxford & New York: Oxford University Press, 2011.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **R. Pol. Públ.** São Luís, Número Especial, nov. 2016. p. 339-346. Disponível em: <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/5985-18198-1-PB%20(2).pdf>. Acesso em: 16 nov. 2019.

_____. In: **Simpósio Gênero e Políticas Públicas**, 3., 2014, Londrina. Anais do III Simpósio Gênero e Políticas Públicas. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2014. p. 1-9. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT1_Sara%20Diniz%20Nascimento.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2019.

NUNES, Fritz R.. PEC 32 e os prejuízos às mulheres e a outros segmentos como negros(as) e LGBTQIA+. **SEDUFMS**. 21 out. 2021. Disponível em: <<https://www.sedufsm.org.br/noticia/6925-pec-32-e-os-prejuizos-as-mulheres-e-a-outros-segmentos-como-negrosas-e-lgbtqia>>. Acesso em: 24 out. 2021.

ONU. **Declaração universal dos direitos humanos**, 1948. UNIC/Rio/005, ago. 2009. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

OSTERMANN, Ana Cristina; FONTANA, Beatriz. Linguagem. Gênero. Sexualidade: uma introdução. In: ____ (org.). **Linguagem, gênero, sexualidade**: clássicos traduzidos. Trad. Ana Cristina Ostermann & Beatriz Fontana. São Paulo: Parábola, 2010. p. 9-12

PITTY. Desconstruindo Amélia. In: PITTY. **Chiaroscuro**. DeckDisc, 2009. CD. Faixa 7.

PORTAL G1. Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos, diz Ipea. Rio de Janeiro: **Jornal nacional**, 07 de setembro de 2020. [s.n.] Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/09/07/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-diz-ipea.ghtml>>. Acesso em: 12 set. 2019.

PRETA-rara. **Eu, empregada doméstica**: a senzala moderna é o quartinho da empregada. Belo Horizonte: Letramento, 2019.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2003. Disponível em: < http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 31 out. 2019.

QUEIRÓS, Eça de. **O crime do padre Amaro**. 12. ed. São Paulo: Ática, 1998.

RAMOS, Marise Nogueira. **História e política da educação profissional**. Curitiba, PR: Instituto Federal do Paraná, 2014. Disponível em: <<https://curitiba.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2016/05/Hist%c3%b3ria-e-pol%c3%adica-da-educa%c3%a7%c3%a3o-profissional.pdf>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

ROCHA, Leonardo. Dominantes e perigosas: as fêmeas que mandam no reino animal. **Megacurioso**. Ciência. 13 fev. 2019. Disponível em: <<https://www.megacurioso.com.br/animais/70017-dominantes-e-perigosas-9-especies-de-animais-lideradas-pelas-femeas.htm>>. Acesso em: 01 jun. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth I. B.. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lúcia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos avançados**. v.17, n.49. São Paulo, set./dez. 2003. p. 99-116. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 set. 2019.

SANTOS, Graciete *et al.* Gênero e economia solidária: as mulheres rumo à IV plenária da economia solidária. In: Fórum brasileiro de economia solidária. **Rumo à IV Plenária Nacional de Economia Solidária: caderno de aprofundamento aos debates**. Nov. 2007. Disponível em: <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/iv_plenaria_caderno_aprofundamento_no_v2007.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2019.

SANTOS, Aline Joana Rolina Wohlmuth Alves dos *et al.* Plataformas digitais como ferramentas nos processos de ensino e aprendizagem de ciências. In: NÓBREGA, Danielly de Sousa; SANTOS, Livia Fernandes dos (orgs.). **Ciências em ação: perspectivas distintas para o ensino e aprendizagem de ciências**. vol. 1, edição n. 1. Científica digital, 2021. p. 95-114. Disponível em: <<https://downloads.editoracientifica.org/articles/210303640.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2021.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**. v. 12, n. 34, jan./abr. 2007. p. 152-180. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2019.

SCHMIDT, Natalia Taiza. A dupla jornada de trabalho: reflexão sobre o vínculo da mulher com o trabalho doméstico em contexto de ensino e aprendizagem de sociologia para o nível médio. **Ensino de sociologia em debate**. Revista Eletrônica: LENPES-PIBID de Ciências Sociais – UEL. vol. 1, edição n. 1, jan./jun. 2012. Disponível em: < <http://www.uel.br/revistas/lenpes-pibid/pages/arquivos/1%20Edicao/1ordf.%20Edicao.%20Artigo%20SCHMIDT%20N.%20T.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

SERPA, Maria Clara. O Pesadelo piorou em home office e casos de assédio sexual aumentaram. **Claudia**. 8 out. 2020. Disponível em: <<https://claudia.abril.com.br/feminismo/assedio-sexual-trabalho-home-office/>> Acesso em: 02 mar. 2021.

SILVA, André Murilo da; PEREIRA, Jose Tiago Sabino. Guerreira. In: PROJOTA. **Projeção pra elas**. Gravadora independente, 2011. Mixtape. CD. Faixa 2.

SILVA, Arthur Santos da. Nove em cada 10 vítimas de assédio moral no trabalho não denunciam; entenda como agir. **Olhar jurídico**. 06 set. 2021. Disponível em: <<https://www.olharjuridico.com.br/noticias/exibir.asp?id=47151¬icia=nove-em-cada-10-vitimas-de-assedio-moral-no-trabalho-nao-denunciam-entenda-como-agir&edicao=1>>. Acesso em: 22 set. 2021.

SILVA, Ítallo Barbosa da; ALMEIDA, Aline Alves. **A utilização de plataformas digitais para popularização da ciência**. 2020. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2020/TRABALHO_EV140_MD1_SA16_ID4909_01092020200756.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2021.

SMITH, Valerie. **Not just race, not just gender: black feminist readings**. London & New York: Routledge, 2013.

SOBRAL, Adail; GIACOMELLI, Karina. Observações didáticas sobre a análise dialógica do discurso – ADD. **Domínios de Lingu@gem**, v. 10, p. 1076-1094, 2016. Disponível em: <<http://200.19.146.79/index.php/dominiosdelinguagem/article/view/33006/18770>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 3. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, Editora Expressão Popular, 2021.

SOUZA, Terezinha Martins dos Santos. Patriarcado e capitalismo: uma relação simbólica. **Trabalho, Questão Social e Serviço Social**. v. 25, n. 30, p. 475-494, 2015.

TELLES, Lorena Féres da Silva. **Libertas entre sobrados: mulheres negras e trabalho doméstico em São Paulo (1888-1920)**. São Paulo: Alameda Editorial, 2013.

THEOTONIO, S. B.. **Proposta de implementação de um núcleo de propriedade intelectual e transferência de tecnologia no CEFET/RJ**, Dissertação (Mestrado em Tecnologia) – Departamento de Pesquisa e Pós-graduação, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. Rio de Janeiro: CEFET/RJ, 2004. 136f.

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. 18. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

TOZZI, Elisa. Processos por assédio sexual crescem em 2021. Como combater esse crime?. **VocêRH**. Abril.com. 25 ago. 2021. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/processos-por-assedio-sexual-crescem-em-2021-como-combater-esse-crime/>>. Acesso em: 22 set. 2021.

VERGÈS, Françoise. **Um feminismo decolonial**. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

VICENTE, Tereza Aracena. **As mulheres e seus tempos**: dupla jornada de trabalho, cuidado de si e lazer na promoção da saúde [Tese de Doutorado]. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2018.

WOLF, Naomi. **O mito da beleza**. Trad. Wandéia Barcelos. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

ZAMARIOLLI, Marlene. **A mulher na política** – commulher. 7º fascículo. Conselho Municipal dos Direitos da Mulher. Santos, SP, 2008. Disponível em: <https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_poltica.pdf>. Acesso em: 16 out. 2020.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO INICIAL

1. Qual é a sua idade?

2. Qual é a sua cor ou raça/etnia?

- Branca
- Preta
- Parda
- Amarela
- Indígena

3. Há quanto tempo trabalha no serviço público?

- Até 05 anos
- De 06 a 10 anos
- De 11 a 15 anos
- De 16 a 20 anos
- Mais de 20 anos

4. Já trabalhou na iniciativa privada?

- Sim, por até 05 anos
- Sim, de 06 a 10 anos
- Sim, de 11 a 15 anos
- Sim, de 16 a 20 anos
- Sim, por mais de 20 anos
- Não

5. Em sua opinião, qual a importância de serem discutidas as questões das mulheres no mundo do trabalho?

- Muito importante

- Importante
 - Razoavelmente importante
 - Pouco importante
 - Não é importante
6. Qual(is) ponto(s) você destacaria para uma discussão sobre as questões das mulheres no mundo do trabalho?
- Dupla jornada de trabalho
 - Desafios enfrentados pelas mulheres no trabalho desde a gestação até a amamentação
 - Diferenças de atribuições, condições de trabalho e salários por distinção de sexo/gênero
 - Preconceitos que impedem a ascensão de mulheres capacitadas e competentes em função de características físicas ou componentes específicos de suas identidades
 - Outro(s) _____
7. Em sua opinião, de que forma a discussão sobre as questões femininas no mundo trabalhista, como formação em serviço, pode ajudá-la a pensar no dia a dia ou campo profissional, tanto seu quanto de outras mulheres?
- _____
8. Você considera que já passou por alguma situação humilhante, vexatória ou de discriminação no ambiente de trabalho?
- Sim
 - Não
9. Por qual(is) situação(ões) abaixo, você já passou no ambiente de trabalho?
- Assédio moral e/ou sexual
 - Diferenças de atribuições por distinção de sexo/gênero
 - Diferenças de condições de trabalho por distinção de sexo/gênero
 - Diferença salarial por distinção de sexo/gênero
 - Outros _____
10. Em qual(is) regime(s) de trabalho vivenciou alguma(s) das situações anteriores?
- Na iniciativa privada
 - No serviço público
 - Em ambos
 - Outros _____
11. Você conhece alguma mulher que já passou por alguma situação humilhante, vexatória ou de discriminação no ambiente de trabalho?

- Sim
- Não

12. Por qual(is) situação(ões) abaixo, ela já passou no ambiente de trabalho?

- Assédio moral e/ou sexual
- Diferenças de atribuições por distinção de sexo/gênero
- Diferenças de condições de trabalho por distinção de sexo/gênero
- Diferença salarial por distinção de sexo/gênero
- Outros _____

13. Isto se deu em qual(is) regime(s) de trabalho?

- Na iniciativa privada
- No serviço público
- Em ambos
- Não sei
- Outros _____

APÊNDICE B - PRODUTO EDUCACIONAL

CONSTRUÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

No âmbito do Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), o desenvolvimento de produtos educacionais, enquanto produção de conhecimento, tem como missão aprimorar processos de ensino e aprendizagem no contexto da EPT, tanto em seus ambientes formais como não formais. Como pré-requisito de aprovação no ProfEPT e obtenção do título de Mestre, o artigo final deve contemplar o Produto Educacional (PE). Desse modo, como desdobramento desta pesquisa, criamos um PE em formato de vídeo intitulado “Desafios para as Mulheres Brasileiras Urbanas no Mundo do Trabalho - Vamos Discutir?”, com trechos do debate virtual sobre a realidade trabalhista da mulher brasileira urbana nos dias atuais, realizado mediante a participação de servidoras da Reitoria e de outras *campi* do IFRJ, em 10 de junho de 2021.

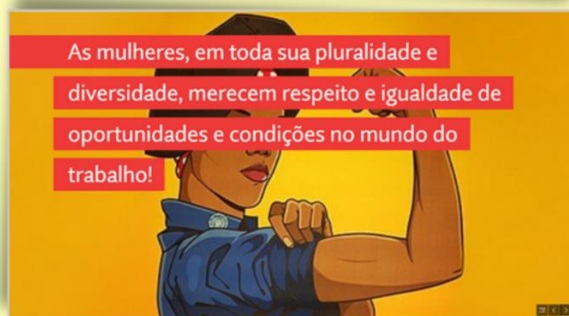
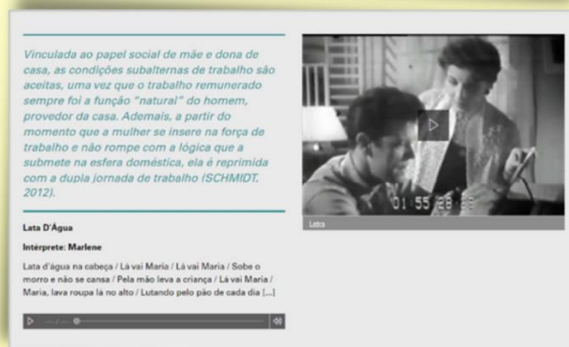
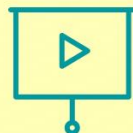
A APRESENTAÇÃO

O evento foi norteado por um roteiro didático em formato de uma apresentação criada no Microsoft Sway, a qual pode ser acessada integralmente por meio do *link* <https://sway.office.com/fdEmhQcSxssbYHqc?ref=Link>



Além dos tópicos mais votados no questionário inicial (Apêndice A), o material norteador do debate tornou este mais dinâmico e leve por conter trechos de músicas relacionadas à temática e aos pontos de discussão específicos, por meio da interdiscursividade, conceito esclarecido no corpo do artigo expandido.

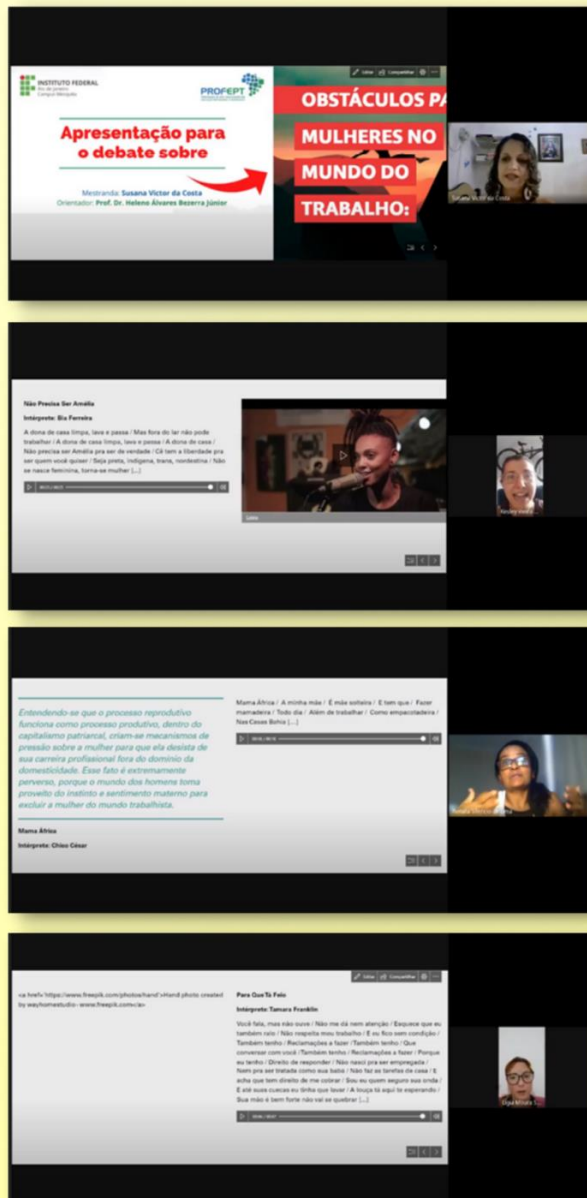
O conceito de interdiscurso viabilizou a convergência temática discursiva entre as canções com base em José Luiz Fiorin (2006). Portanto, para mostrar a inter-relação entre as músicas elencadas e os tópicos em questão. Esta sintonia temática propiciou reflexões importantíssimas quanto a uma nociva naturalização da domesticidade do corpo feminino no Brasil graças a uma tradição patriarcal. As canções mostraram como a subserviência feminina é romantizada e como as mulheres apresentando diferentes interseccionalidades identitárias batalham para se manter no mercado de trabalho.



O DEBATE

Consideramos o evento virtual gerador do PE como veículo primordial para a promoção da empatia, da sororidade, ou seja, uma irmandade entre mulheres (hooks, 2019), por meio das reflexões sobre mulheridade, questões trabalhistas e direitos humanos na ótica da EPT, em que o trabalho deve atuar como princípio educativo, numa perspectiva que valorize a dignidade e potencialidades do ser humano, entendendo a necessidade do cumprimento de direitos iguais entre os gêneros. Tal procedimento metodológico corrobora a formação omnilateral ou integral da EPT, no intuito de promover a emancipação do ser humano, garantir a promoção de seu completo desenvolvimento físico, mental, cultural, político e científico-tecnológico (CIAVATTA, 2014) além de propiciar o pensamento crítico com relação à vida e à sociedade (RAMOS, 2014).

Além disso, escolhemos o debate como espaço de troca de ideias, concepções e de ensino e aprendizagem, pois constitui um método considerável para a formação humana, uma vez que favorece a comunicação dialógica, permite e intensifica a capacidade de análise, visão crítica e construção de argumentações temáticas teoricamente fundamentadas e presentes na realidade das participantes (BARBOSA; MARINHO; CARVALHO, 2020).



A realização exitosa do colóquio virtual foi resultado do trabalho em conjunto, feito pela pesquisadora e pelas participantes. O debate foi urdido com a justaposição de cada discurso proferido. Enfatizamos que a pesquisa-ação na perspectiva de Thiollent, foi uma excelente escolha metodológica, porque articula diferentes formas de ação coletiva, sendo orientada por objetivos de modificação, com a qual se almeja obter realizações, ações eficazes, transformações ou mudanças no campo social de forma interventiva (THIOLLENT, 2011). E foi o que pretendemos colocar em prática na geração de conteúdos para um vídeo elaborado a partir da discussão ocorrida.



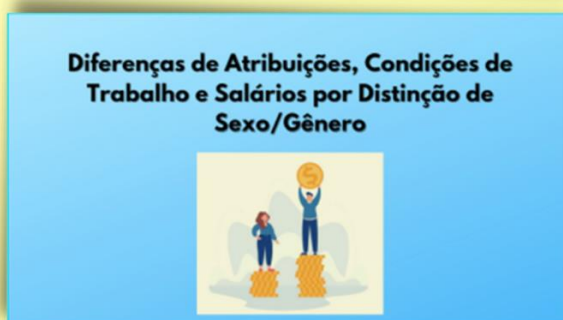
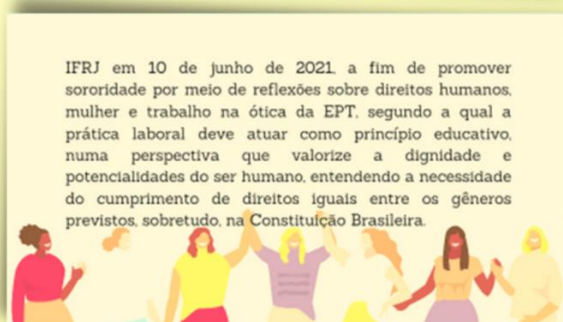
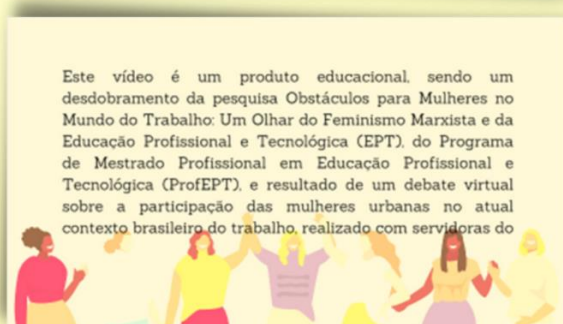
O PRODUTO EDUCACIONAL: VÍDEO

O vídeo “Desafios para as Mulheres Brasileiras Urbanas no Mundo do Trabalho – Vamos Discutir?” pode ser assistido no Portal EPT através do [link https://www.portalept.com.br/desafios-para-as-mulheres-brasileiras-urbanas-no-mundo-do-trabalho-vamos-discutir](https://www.portalept.com.br/desafios-para-as-mulheres-brasileiras-urbanas-no-mundo-do-trabalho-vamos-discutir)

O referido PE dá protagonismo a algumas servidoras do IFRJ, abordando questões primordiais sobre desafios quanto à empregabilidade e estabilidade profissional de mulheres no mundo do trabalho em contextos urbanos no Brasil nos dias de hoje, conforme se vê abaixo:

TÓPICO	PERGUNTA(S)
DIFERENÇAS DE ATRIBUIÇÕES, CONDIÇÕES DE TRABALHO E SALÁRIOS POR DISTINÇÃO DE SEXO/ GÊNERO	De que forma as mulheres podem exigir igualdade em fatores como salário, condições de trabalho e atribuições? Como as mulheres que enfrentam diferenças relacionadas a tais questões por distinção de sexo/gênero devem se colocar e o que podem fazer para que tal cenário mude?
PRECONCEITOS QUE IMPEDEM A ASCENSÃO DE MULHERES CAPACITADAS E COMPETENTES EM FUNÇÃO DE CARACTERÍSTICAS FÍSICAS OU COMPONENTES ESPECÍFICOS DE SUAS IDENTIDADES	Como é que se dá a participação das mulheres negras no mundo do trabalho quando comparada à participação das mulheres brancas, levando-se em conta a questão do racismo? Considerando a diversidade, a pluralidade do universo feminino, representada pela interseccionalidade identitária, e pensando em mulheres lésbicas masculinizadas ou mulheres trans, será que elas possuem as mesmas oportunidades, no campo trabalhista, do que as mulheres lésbicas ou heterossexuais com traços mais femininos ou as mulheres cisgênero? Quais são as barreiras que elas enfrentam? E, em relação à mulher negra lésbica masculinizada ou à mulher negra trans, será que elas conseguem ocupar postos de trabalho? Citando a interseccionalidade, também temos as mulheres plus size. Pensando na participação delas no mundo do trabalho, devido às questões de gordofobia, ficamos imaginando a situação da mulher plus size, negra, cisgênero ou trans, lésbica masculinizada... O que vocês pensam a respeito?
ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL	Quais são as formas de se combater o assédio, seja moral ou sexual, principalmente para que a vítima não se sinta culpada ou sozinha em tal questão?
DESAFIOS NO TRABALHO DESDE A GESTAÇÃO ATÉ A AMAMENTAÇÃO	Apesar de existirem leis de proteção à mulher trabalhadora, incluindo a licença-maternidade, ainda existe um grande medo por parte de mulheres de engravidar e perder o emprego após a licença. Quais seriam as ações de garantia legais necessárias para proteger o emprego de quem quer realizar o sonho da maternidade?
DUPLA JORNADA DE TRABALHO	Há uma espécie de perpetuação de comportamento machista ainda nos dias de hoje, segundo a qual o homem deve ser o provedor e a mulher, responsável pelas tarefas domésticas, mesmo quando trabalha fora. A mulher tem alguma parcela de culpa nessa questão? O que deve ser feito para que haja uma divisão de trabalho justa por sexo/gênero?
ENCERRAMENTO DO DEBATE	Como podemos incentivar as mulheres a buscar melhores postos de trabalho, mesmo vivendo em contextos nos quais machismo e preconceito encontram-se arraigados? Partindo da ótica da Educação Profissional e Tecnológica, a partir de uma educação crítica, não somente voltada para o trabalho, mas para a completude do ser humano, que mensagem podemos passar para as mulheres que estão precisando de incentivo para irem em busca de melhores postos de trabalho?





Desejamos que o referido vídeo provoque reflexões e transformações de pensamento, comportamento, até mesmo, em conjunturas trabalhistas, uma vez que nos espaços de trabalho urbanos na contemporaneidade, mulheres com a mesma formação profissional nem sempre possuem oportunidades iguais no mundo trabalhista devido a formas de preconceito variáveis arraigadas em uma história nacional com base capitalista, patriarcal, que não somente negligencia a isonomia salarial entre os gêneros com frequência (SAFFIOTI, 2013), mas que invisibiliza o ingresso de mulheres profissionalmente qualificadas a espaços de privilégio em nome de preconceitos com inúmeras implicações tais como uma ditadura estética, consequentemente racista, elitista e lgbtfóbica (BERUTTI, 2010; BUTTLER, 2020; CISNE, 2014; hooks, 2019; MOI, 2011; SMITH, 2013).

Posto que o PE pode ser utilizado como instrumento educacional em instituições que se disponham a realizar cursos de formação em serviço, além de se encontrar disponível no Portal EPT, o vídeo estará disponível em breve no Observatório do ProfEPT, podendo ser utilizado na realização de cursos para os públicos masculino, feminino, misto, pois, na caminhada por equiparação de condições laborais, certas concepções e condutas advindas do patriarcado devem ser desconstruídas também pelos homens. E esperamos que as vivências presentes no vídeo contribuam para que as mulheres verdadeiramente se unam e desenvolvam sororidade e empatia para com outras identidades femininas, seja no ambiente de trabalho, seja fora do espaço laboral.



De que forma as mulheres podem exigir igualdade em fatores como salário, condições de trabalho e atribuições? Como as mulheres que enfrentam diferenças relacionadas a tais questões por distinção de sexo/gênero devem se colocar e o que podem fazer para que tal cenário mude?



da gente alçar outras coisas.

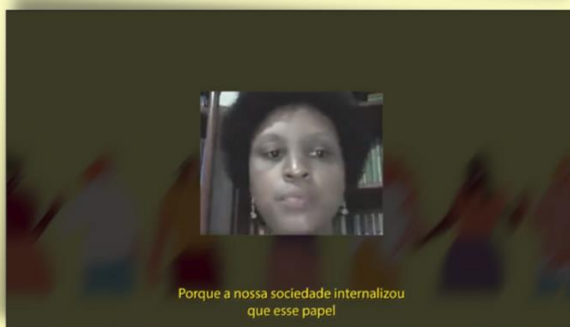


ai na questão da própria reitoria,
a questão dos cargos hoje

Desafios no Trabalho Desde a Gestação até a Amamentação



Apesar de existirem leis de proteção à mulher trabalhadora, incluindo a licença-maternidade, ainda existe um grande medo por parte de mulheres de engravidar e perder o emprego após a licença. Quais seriam as ações de garantia legais necessárias para proteger o emprego de quem quer realizar o sonho da maternidade?



Ressaltamos a importância da EPT, voltada para a formação omnilateral ou integral que, focando o trabalho como princípio educativo, visa a formar trabalhadores os quais tenham um olhar crítico de mundo. E, na questão feminina, especificamente, que propicie às mulheres aumento de autoestima e fortalecimento, a fim de que enxerguem o quanto são capazes de lutar e conquistar seus direitos. Por isso, é fundamental que, frequentemente, sejam discutidas as questões ligadas aos obstáculos para mulheres no mundo trabalhista, com a finalidade de possibilitar sua reflexão e visão de que podem e merecem participar de tal campo, de forma justa e equiparável, sem exploração e situações de opressão geradas pela lógica do capital.

Esperamos que o conteúdo deste vídeo seja uma fonte de reflexão não só para mulheres, mas para homens que precisam repensar sua atuação em uma sociedade sexista, que deteriora a saúde da mulher (VICENTE, 2018).



VALIDAÇÃO DO PE

A validação do PE se deu por meio de um segundo questionário (Apêndice C) ao qual as participantes tiveram acesso após ao debate sobre a realidade da mulher no mundo trabalhista. As informações coletadas foram somadas à apreciação crítica e minuciosa das falas das servidoras durante a discussão, contidas na filmagem, interpretadas à luz da Análise Dialógica do Discurso (FIORIN, 2006; SOBRAL; GIACOMELLI, 2016).



APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO AVALIATIVO

Obrigada por participar do debate sobre Obstáculos para Mulheres no Mundo do Trabalho, ocorrido em 10/06/2021, a partir das 15h.

Sua avaliação sobre o referido evento é muito importante e auxiliará a análise dos resultados obtidos através da discussão.

Considerando o tema abordado, os materiais utilizados e o tempo do debate, responda:

1. Quais pontos você considera como positivos e negativos da discussão?

2. Quanto aos recursos utilizados durante o debate, quão importantes eles foram para o entendimento do assunto?

3. Como você avalia seu grau de participação durante a discussão? (interação e exposição de ideias e opiniões)

4. Em que medida o feminismo marxista fez com que você enxergasse, com maior clareza, as artimanhas do capitalismo patriarcal punindo as mulheres com a dupla jornada de trabalho, com a preferência por mão de obra masculina e com os processos seletivos socioexcludentes?

5. De que maneira a discussão sobre as questões femininas no mundo do trabalho incentivaram-na a refletir sobre o exercício profissional das mulheres e as condições de dignidade em que elas exercem sua profissão?

6. Qual é a sua avaliação geral sobre a discussão, enquanto formação em serviço e utilidade do conhecimento adquirido para utilização no trabalho?
