

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
ESPECIALIZAÇÃO EM ESTUDOS DE GÊNERO

Luize Silva de Mello

“NÓS ABRIMOS AS PORTEIRAS”:
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E LUTA POR RECONHECIMENTO
SOB A PERSPECTIVA DAS QUESTÕES DE GÊNERO NUMA EMPRESA
DO SUL DO BRASIL.

Santa Maria, RS

2024

Luize Silva de Mello

“NÓS ABRIMOS AS PORTEIRAS”:

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E LUTA POR RECONHECIMENTO SOB A
PERSPECTIVA DAS QUESTÕES DE GÊNERO NUMA EMPRESA DO SUL DO BRASIL.**

Artigo de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Estudos de Gênero, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Estudos de Gênero.

Orientadora: Prof.^a Dra. Janaína Xavier do Nascimento

Santa Maria, RS

2024

Luize Silva de Mello

“NÓS ABRIMOS AS PORTEIRAS”:

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E LUTA POR RECONHECIMENTO SOB A
PERSPECTIVA DAS QUESTÕES DE GÊNERO NUMA EMPRESA DO SUL DO BRASIL.**

Artigo de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Estudos de Gênero, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Estudos de Gênero.

Aprovado em 13 de setembro de 2023:

Janaína Xavier do Nascimento, Dra. (UFSM)

Fernanda Sena Fernandes, Mestra (UFSM)

Monalisa Dias de Siqueira, Dra. (UFSM)

Santa Maria, RS

2024

RESUMO

“NÓS ABRIMOS AS PORTEIRAS”: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E LUTA POR RECONHECIMENTO SOB A PERSPECTIVA DAS QUESTÕES DE GÊNERO NUMA EMPRESA DO SUL DO BRASIL.¹

Luize Silva de Mello²

Janaína Xavier do Nascimento³

Resumo: O presente artigo aborda a divisão sexual do trabalho e a ordem de gênero estruturadas e institucionalizadas em uma empresa⁴ de extensão rural no sul do Brasil, através de pesquisa com as mulheres que nela trabalham/trabalharam. O estudo baseia-se em metodologia quantitativa e qualitativa, com uso das seguintes técnicas de pesquisa: questionário online, entrevistas semiestruturadas e análise de material audiovisual. O aporte teórico-conceitual baseia-se fundamentalmente em estudos de Raewyn Connell e seus conceitos de ordem de gênero e regime de gênero, bem como Silvia Federici, bell hooks, Daniele Kergoat, Helena Hirata, Axel Honneth e Angela Davis. A partir da análise dessas diferentes fontes de dados emergiram as principais categorias analíticas. São elas: desqualificação profissional feminina, formas de assédio, tabu sobre utilização da palavra “feminismo”, negação do papel de vítimas, formas de mobilização e reconhecimento. Estas categorias analíticas evidenciaram as desigualdades inerentes à ordem de gênero verificada na divisão sexual do trabalho da empresa pesquisada. As mudanças e permanências encontradas na ordem de gênero fazem parte do desenvolvimento e da agência de trabalhadores da empresa ao longo do tempo.

Palavras-chave: divisão sexual do trabalho, ordem de gênero, reconhecimento e trabalhadoras da extensão rural.

¹ Trabalho de conclusão de curso de Especialização em Estudos de Gênero (UFSM – 2022/2023).

² Bel em Ciências Sociais pela UFRGS, aluna do curso de especialização em Estudo de Gênero UFSM 2022-2023, graduanda em Licenciatura em Ciências Sociais UFSM 2023, luizezuzu@gmail.com

³ Orientadora /Professora do Departamento de Ciências Sociais e da Especialização em Estudos de Gênero da Universidade Federal de Santa Maria, (Dra. Em Sociologia Política pela Universidade Federal de Santa Catarina com doutorado “sanduíche” na Freie Universitat Berlin) janainaxn@gmail.com

⁴ A empresa em questão, as associações e um dos sindicatos de trabalhadores que os representam consentiram no estudo, bem como em sua publicação, porém todos os nomes foram omitidos por respeito à profundidade dos relatos prestados pelas trabalhadoras, com o objetivo de lhes preservar o direito de manter o anonimato se assim desejarem. Trata-se de uma empresa privada do ramo da extensão rural.

ABSTRACT

“WE OPENED THE GATES”: SEXUAL DIVISION OF LABOR AND FIGHT FOR RECOGNITION OF GENDER QUESTS IN A SOUTHERN COMPANY OF BRAZIL.

AUTHOR: Luize Silva de Mello

ADVISOR: Janaína Xavier do Nascimento

This article addresses the sexual division of labor and the structured and institutionalized gender order in a rural extension company in southern Brazil, through research with the women who work/worked there. The study is based on quantitative and qualitative methodology, using the following research techniques: online questionnaire, semi-structured interviews and analysis of audiovisual material. The theoretical-conceptual approach is

fundamentally based on studies by Raewyn Connell and her concepts of gender order and gender regime, as well as Silvia Federici, bell hooks, Daniele Kergoat, Helena Hirata, Axel Honneth and Angela Davis. From the analysis of these different data sources, the main analytical categories emerged. They are: female professional disqualification, forms of harassment, taboo on the use of the word “feminism”, denial of the role of victims, forms of mobilization and recognition. These analytical categories highlighted the inequalities inherent to the gender order found in the sexual division of work in the company studied. The changes and permanence found in the gender order are part of the development and agency of the company's workers over time.

Keywords: sexual division of labor, gender order, recognition, rural extension workers.

INTRODUÇÃO

Desde muito cedo, mesmo antes da graduação em Ciências Sociais, interesse-me pelas questões de gênero em sua diversidade, dimensões e capacidade de inquietar. Em meio a tantos temas, a questão da divisão sexual do trabalho, bem como da nossa capacidade como mulheres de lutar por reconhecimento e romper com padrões androcêntricos sempre me despertaram um forte interesse, que se acentuou com o ingresso nas Ciências Sociais e, posteriormente, na vida profissional. A especialização em estudos de gênero representou a oportunidade de desenvolver um estudo acadêmico-científico sobre gênero e trabalho em perspectiva predominantemente sociológica.

A aproximação com a empresa voluntária para o estudo ocorreu, primeiramente, através da leitura de uma dissertação de mestrado, elaborada no início dos anos 90. A leitura ocorreu antes da aproximação propriamente dita, como forma de conhecer a estrutura organizacional dessa empresa, cuja identificação será preservada ao longo do texto a fim de preservar o anonimato, atendendo assim aos princípios éticos da pesquisa em Ciências Sociais. Na leitura, foi verificada uma nítida divisão sexual do trabalho na organização da empresa sendo as normas sobre a conduta laboral e pessoal das mulheres empregadas diferentes das exigidas para os homens. Um exemplo era a existência, nos primórdios de sua fundação, da proibição de que as mulheres empregadas se casassem, relatada pelo autor⁵.

Na ocasião da leitura, em idos de 2014, a proibição do casamento já não mais vigorava, assim como muitas das estruturas da organização de trabalho haviam sido modificadas, o que reduziu significativamente as diferenças entre normas, cargos e incumbências laborais entre homens e mulheres. A participação de trabalhadores da empresa em associações e sindicatos pode ter contribuído para estas mudanças. Por outro lado, com o início da pesquisa, foi possível verificar que a maioria das estruturas hierárquicas na organização se manteve, como por exemplo, a divisão de unidades administrativas entre escritórios municipais, regionais que se reportam à sede central, assim como os cargos distribuídos nestes recintos e suas atribuições.

Inicialmente, a divisão da maioria dos cargos na empresa era: homens, na função de extensionistas rurais, para a assistência técnica de atividades fora do âmbito doméstico (lavouras, rebanhos, solos, crédito agrícola, etc); aceitavam homens com formações como

⁵ A identidade do autor precisa ser preservada assim como o título da dissertação pois colocaria em xeque o anonimato da organização e das trabalhadoras participantes da pesquisa.

técnicos agrícolas, agrônomos e veterinários, entre outros; e o trabalho das mulheres extensionistas rurais sociais: voltado para o suporte de mulheres rurais no que diz respeito ao trabalho de cuidado reprodutivo das atividades rurais domésticas (horta, receitas culinárias, trato de pequenos animais, boas práticas, conservação dos alimentos), assim como amparo à infância e a juventude rural. As extensionistas, em sua maioria, tinham formação preferencialmente em economia doméstica ou magistério. Por certo tempo, os cargos femininos eram chamados de cargos de “bem-estar social” e, mais tarde, de “área social”, a área de atuação de suporte às atividades que não eram relacionadas ao meio doméstico eram chamadas de “área produtiva”, “área técnica” ou “econômica”. Atualmente, as diretrizes internas estabelecem que todos os trabalhadores de campo são extensionistas e a tendência é que todas as atividades sejam consideradas de cunho socioassistencial, de combate às vulnerabilidades existentes na vida dos agricultores e agricultoras.

As mudanças que ocorreram no mundo do trabalho como o aumento de mulheres no mercado de trabalho formal, com todos os tipos de formação profissional, se refletiram no ingresso de mulheres em todas as instâncias da empresa. Apesar disso, há uma herança dessa divisão entre “área social” e “produtiva”. Cargos que ainda tem maior parte de suas atividades voltadas para assistência do trabalho reprodutivo e doméstico (ensinam receitas, manejo de horta, artesanato, costura, boas práticas no manejo dos alimentos, entre outras atividades para grupos de mulheres, jovens e escolares) continuam a contar com o número predominante de mulheres e a obter salário e classe respectivos à alcunha de “sociais”, mesmo com diversas formações e qualificações dessas mulheres (pedagogia, biologia, sociologia, nutrição, magistério, educação física...). Na antiga “área “produtiva” o número de homens e mulheres atualmente empregados se aproxima do equilíbrio, enquanto na área “social” são raros os homens em exercício, ainda que existam e tenham sido aceitos a partir de 2010. Hoje estão cada vez mais mescladas as atribuições das áreas agropecuária e social, pois a diretriz é de que a distinção entre as áreas (social e econômica) não seja mais tão relevante e, assim, que as equipes possam promover atendimento integral das famílias por cada um(a) dos(as) profissionais.

O aprimoramento do quadro funcional, que visa o atendimento integral às vulnerabilidades das famílias no campo, acontece por meio de capacitações em temas e atividades específicas aos quais são esporadicamente convocados(as).

Capacitar para o atendimento integral dos(as) assistidos(as) pode proporcionar autonomia, porém, reflete os problemas do mundo do trabalho atual que à pretexto de “fazer

mais com menos” reduz o número de cargos para atender demandas de contenção de despesas. Isso gera equipes reduzidas e sobrecarregadas.

Coletivamente, os trabalhadores tentam se apoiar em associações de empregados e sindicatos a ela relacionados que organizam propostas para as diretorias de reivindicação das demandas de trabalhadores que chegam até elas. Uma das formas de organização é por meio do desenvolvimento de Grupos de Trabalho (GTs), que estudam demandas específicas realizam discussões, pesquisas e promovem ações com demais trabalhadores.

Um dos Grupos de Trabalho formado para atender a este tipo de demanda foi fundado em 2021 por participantes de uma das associações de empregados. O Grupo realizou um questionário *online* para compreender a percepção das mulheres na empresa, da ativa ou aposentadas, de experiências e situações de opressão das mulheres e/ou de racismo, para com as participantes, nas relações de trabalho. O objetivo do grupo é propor, a partir dos resultados da pesquisa, ações concretas para a promoção da igualdade racial e de gênero.

Através do questionário⁶ foi possível tomar conhecimento de situações de opressão das mulheres nas relações de trabalho. Entre as participantes, 64,8% (o que corresponde a 222 mulheres entre as 344 que responderam) afirmaram ter sofrido alguma forma de opressão de gênero. Diante desses dados recentes e da dissertação mencionada anteriormente, tornou-se clara e urgente a necessidade de aprofundamento da coleta e análise de dados sobre as questões de gênero ali presentes.

Observar o contexto da organização e desenvolvimento do trabalho, por meio da experiência coletiva, da mobilização com as associações e sindicato, produções acadêmicas de trabalhadores, como a dissertação e artigos publicados pela associação, foi de fundamental importância para elaboração do presente problema de pesquisa. A partir do conhecimento de indicadores que compõe a reprodução da estrutura de gênero específicas é que foi formulado o problema: Como a *ordem de gênero* vivenciada no entorno dessa empresa transparece através das diretrizes de trabalho e nas relações interpessoais laborais entre mulheres e homens? Quais consequências e arranjos de gênero as mulheres trabalhadoras manejam sob essa perspectiva? Busca-se, portanto, delinear e compreender o *regime de gênero* nas relações de trabalho, que afeta as(os) empregadas(os) da instituição, de modo a restringir algumas condutas e encorajar outras. Nesse sentido, o presente artigo visa contribuir para a discussão sobre a ordem de gênero

⁶ O questionário *online* realizado pelo GT foi uma das fontes de dados sobre a empresa utilizado no presente artigo e será mais bem detalhado no título subsequente dedicado à metodologia.

que afeta às mulheres na esfera da divisão sexual do trabalho, buscar compreender suas causas, consequências, bem como sobre formas de subversão e lutas por reconhecimento. Para tanto, o presente estudo de caso baseia-se em metodologia quantitativa e qualitativa, com uso das seguintes técnicas de pesquisa: questionário online, entrevistas semiestruturadas e análise de material audiovisual. O questionário online e as entrevistas foram aplicadas apenas com mulheres trabalhadoras da referida empresa de extensão rural no sul do Brasil. A partir da análise dessas diferentes fontes de dados emergiram as principais categorias analíticas, selecionadas pela frequência com que estiveram presentes nas falas dos(as) interlocutores(as) observados(as). São elas: tabu sobre utilização da palavra “feminismo”, desqualificação profissional feminina, formas de assédio, negação do papel de vítima e formas de mobilização, reconhecimento e agência. Estas categorias analíticas evidenciaram as desigualdades inerentes à ordem de gênero verificada na divisão sexual do trabalho da empresa pesquisada.

O aporte teórico-conceitual baseia-se fundamentalmente em estudos de Raewyn Connell e seus conceitos de *ordem de gênero* e *regime de gênero*, bem como Silvia Federici, bell hooks, Daniele Kergoat, Helena Hirata, Axel Honneth e Angela Davis.

1. METODOLOGIA

Esse estudo foi desenvolvido a partir de um desenho de pesquisa quantitativo e qualitativo, fazendo uso de técnicas de pesquisa distintas, quais sejam: análise de vídeos, questionário *online* e entrevistas semiestruturadas.

A coleta de dados foi realizada em três etapas subsequentes: 1ª) análise de vídeos de uma capacitação interna, desenvolvida à distância por plataforma própria onde ficam gravadas as aulas e a participação de todos através dos comentários nas aulas transmitidas deixados no “chat” do *YouTube*, 2ª) análise de dados do questionário *online*, em conjunto com o Grupo de Trabalho e a última etapa, que consistiu na 3ª) realização de entrevistas semiestruturadas com 6 mulheres trabalhadoras e/ou aposentadas, realizadas no intuito de obter aprofundamento das questões observadas nas outras etapas da pesquisa.

A primeira etapa da pesquisa consistiu numa *análise audiovisual* de vídeos produzidos durante curso de capacitação interno e disponível online, oferecido pela empresa a todos(as) os trabalhadores da área da assistência técnica em extensão rural para qualificá-los(as) nas diretrizes com foco no atendimento das mulheres agricultoras. A capacitação analisada ocorreu

ainda durante o período pandêmico (2020-2021 – pandemia COVID-19) e ficou disponível aos empregados em plataforma *online*.

A etapa quantitativa desta pesquisa foi realizada em conjunto com o GT e demais colaboradores, principalmente, pela entrevistada Terezinha, integrante do GT. A partir das respostas foi possível delinear o perfil das 344 mulheres trabalhadoras participantes (da ativa ou não, associadas ou não) que responderam ao questionário elaborado por este GT com base em suas experiências profissionais nos ambientes da atuação nos escritórios e campos em que atuaram (ou atuam), a partir de sua relação com colegas, parceiros e assistidos.

O perfil sociodemográfico dessas mulheres concernente às variáveis idade, escolaridade, estado civil, entre outras, pode ser assim delineado: idade entre 30 e 60 anos; em média, são casadas e tem cerca de 2 filhos; a maioria possui graduação e pós-graduação (88,4% das participantes); e 4,2% delas possui algum tipo de deficiência. As respondentes do questionário têm pelo menos 6 anos de trabalho na empresa, mas sua maioria está entre 12 e 31 anos nesse serviço. A grande maioria é de trabalhadoras da ativa (80% delas) e sócias da associação. Há 41,4% de trabalhadoras com formação acima do exigido para o cargo. Um total de 93% delas se declara branca.

Por último, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com seis trabalhadoras, entre ativas e aposentadas, de maneira a aprofundar informações sobre aspectos observados durante a análise dos questionários e da análise dos vídeos. Com base nas orientações da ética na pesquisa em Ciências Sociais, suas identidades foram preservadas para facilitar a obtenção de opiniões pessoais e experiências profissionais e evitar quaisquer constrangimentos ou consequências negativas por efeito destas. Na tabela a seguir apresenta-se o perfil das entrevistadas no que tange a idade, escolaridade, estado civil, condição de aposentada ou ativa na empresa e se possui filhos.

NOME	IDADE	ESCOLARIDADE	ESTADO CIVIL	ATIVA / APOSENTADA	FILHOS
Ivone	78 anos	Ensino médio	Casada	Aposentada	Sim
Sophie	59 anos	Ensino superior	Casada	Aposentada	Sim
Helena	56 anos	Ensino superior	Casada	Em atividade	Sim
Tânia	60 anos	Ensino médio	Casada	Aposentada	Não
Terezinha	63 anos	Ensino superior	Casada	Em atividade	Sim

Joana	52 anos	Ensino superior	Casada	Em atividade	Sim
-------	---------	-----------------	--------	--------------	-----

Tabela 1 - Demonstrativa do perfil das entrevistadas. Fonte: Autoras

O critério de escolha das entrevistadas foi o seu tempo de trabalho (de ter pelo menos 20 anos na empresa), ser uma mulher conhecida, ou seja, que tenha um trabalho tido como perspectiva para o trabalho de outras empregadas. Foram indicadas umas pelas outras por serem pessoas consideradas de grande experiência e falas representativas das demais.

2. ASPECTOS CONCEITUAIS

Ordem de gênero e regime de gênero

Raewyn Connell, em “Gênero, uma perspectiva global” (2015) admite a existência da ordem de gênero como um instrumento de compreensão de desigualdades presentes na realidade das relações humanas. Nesse sentido, instrumentaliza esse conceito para a compreensão das estruturas que mantêm as desigualdades de gênero no mundo do trabalho, mais especificamente, no universo institucional.

O pensamento de Connell a respeito do gênero é fundamental para o presente trabalho, pois seu objetivo é colaborar com a reconstrução da ordem de gênero de maneira democrática com respeito a novas e antigas configurações a que ele possa se moldar. As categorias que apareceram na análise dos dados da pesquisa empírica podem representar fatores estruturais que compõe um regime de gênero. Nas palavras de Connell,

Esse padrão nos arranjos de gênero pode ser visto como sendo um regime de gênero de uma instituição. Pesquisas mapearam regimes de gênero de uma ampla gama de organizações – escolas, escritórios, fábricas, Forças Armadas, polícia e clubes desportivos. Um exemplo é o estudo de dez locais de trabalho no setor público do estado de New South Wales, na Austrália (Connell, 2007). Regimes de gênero bem definidos foram encontrados em todos eles: a maioria dos gerentes e dos trabalhadores em funções técnicas eram homens e a maioria dos trabalhadores em funções clericais eram mulheres. Ao mesmo tempo, havia uma mudança em curso nos padrões de gênero. Algumas mudanças disseminadas amplamente eram a automação dos empregos industriais masculinizados, o desaparecimento da “secretária” como uma ocupação bem definida e a aceitação da ideia de oportunidades iguais como um princípio. (Connell, 2015, p. 154)

A trajetória do conceito de gênero é importante para explicar a escolha da concepção de Connell para o presente trabalho. Joan Scott tratou da dificuldade de aprisionar significados nas palavras ao longo dos períodos históricos, principalmente o significado da palavra gênero.

[...] as palavras, como as ideias e as coisas que elas pretendem significar, têm uma história. (SCOTT, 1995, p.71)

Mais recentemente - demasiado recente para que pudesse entrar nos dicionários ou na Encyclopedia of Social Sciences - as feministas começaram a utilizar a palavra "gênero" mais seriamente, num sentido mais literal, como uma maneira de se referir à

organização social da relação entre os sexos. A referência à gramática é ao mesmo tempo explícita e plena de possibilidades não-examinadas. (SCOTT, 1995, p.72)

Joan foi fundamental para situar o conceito historicamente e, para este artigo, introduzir outras abordagens do gênero reconhecidas e utilizadas até então.

Como o gênero funciona nas relações sociais humanas? Como o gênero dá sentido à organização e à percepção do conhecimento histórico? As respostas a essas questões dependem de uma discussão do gênero como categoria analítica. (SCOTT, 1995, p. 74)

Enquanto o termo "história das mulheres" proclama sua posição política ao afirmar (contrariamente às práticas habituais) que as mulheres são sujeitos históricos válidos, o termo "gênero" inclui as mulheres, sem lhes nomear, e parece, assim, não constituir uma forte ameaça. Esse uso do termo "gênero" constitui um dos aspectos daquilo que se poderia chamar de busca de legitimidade acadêmica para os estudos feministas, nos anos 80. (SCOTT, 1995, p.75)

Mesmo antes que a palavra gênero fosse utilizada, feministas indagaram a organização social atribuída aos sexos como, por exemplo, Simone Beauvoir ao questionar em sua introdução de “O segundo sexo, vol. 1: Fatos e mitos”: “o que é uma mulher?”. À sua época as feministas tinham sua feminilidade questionada por reivindicar liberdade como os homens, eram comparadas e acusadas de querer ser homem ou de negar serem mulheres.

Assim, uma *cultura de gênero* congrega costumes, valores e posições sociais cotidianamente aceitos na atribuição de papéis de gênero. A compreensão de sexualidade e parentesco de Gayle Rubin (1993) é de que as mulheres são socializadas apreendendo a feminilidade a partir dos preceitos de uma cultura falocêntrica, que inculca subalternidade na personalidade feminina. O gênero, para a autora, é integrante do sistema sexo/gênero que consiste numa: [...] série de arranjos pelos quais uma sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana, e nos quais essas necessidades sexuais transformadas são satisfeitas. RUBIN, 1993, p.3

A autora considera que tais arranjos sociais da sexualidade humana refletem na organização econômica e política. Desta maneira pode-se auferir os reflexos dentro do contexto de uma empresa dos valores arraigados a tal cultura. PISCITELLI (2009), ao fazer um apanhado histórico, define gênero como um conceito

[...] elaborado por pensadoras feministas precisamente para desmontar esse duplo procedimento naturalização mediante o qual as diferenças que se atribuem a homens e mulheres são consideradas inatas, derivadas de distinções naturais, e as desigualdades entre uns e outras são percebidas como resultado dessas diferenças. Na linguagem do dia a dia e também das ciências a palavra sexo remete a essas distinções inatas, biológicas. Por esse motivo, as autoras feministas utilizaram o termo gênero para referir-se ao caráter cultural das distinções entre homens e mulheres, entre ideias sobre feminilidade e masculinidade. (PISCITELLI, 2009 p.119)

Os dados empíricos observados reforçam a hipótese de que os papéis sociais atribuídos às mulheres muitas vezes lhe colocam em situações desvantajosas, mesmo no ambiente de trabalho. Quando essas situações ocorrem, de uma forma específica, por se dirigir ou envolver o fato de serem mulheres, são observadas questões de gênero.

A ideia de uma ordem de gênero admitida por Rayewyn Connell implica não apenas questões de gênero específicas de instituições ou ambientes restritos, mas transpassa toda a sociedade, conforma padrões que se reproduzem nos ambientes restritos, como nas instituições e empresas. Ela compreende esses padrões como arranjos mais gerais do gênero produtores e reprodutores da ordem de gênero (CONNELL, 2015, p.36).

Divisão sexual do trabalho

As autoras que tratam o conceito de divisão sexual do trabalho, consideradas para as presentes análises, reunidas, propiciam compreender os seus efeitos na produção e na reprodução da ordem de gênero.

A divisão sexual do trabalho foi a primeira dimensão do gênero considerada pelas ciências sociais (CONNELL, 2015, p.164). Ao longo do tempo, o gênero começou a ser observado também do ponto de vista da saúde, da economia, da cultura e da história, entre outras áreas.

Considera-se que, por meio da divisão sexual do trabalho, foi possível naturalizar o trabalho masculino como o “propriamente dito” e diferenciá-lo do trabalho doméstico. O trabalho masculino foi convertido em valores financeiros nos primórdios do trabalho monetizado e o trabalho doméstico, sem reconhecimento financeiro, ficou considerado um “não-trabalho”. Resquícios dessa diferenciação refletem a desigualdade no acesso de bens materiais para as mulheres atualmente. “Toda esfera econômica é culturalmente definida como um universo dos homens (apesar da presença das mulheres ali), enquanto a vida doméstica é definida como um universo das mulheres (apesar da presença dos homens ali)”(CONNELL, 2015, p.165). Segundo Silvia Federici o trabalho feminino muito antes da revolução industrial já era relacionado ao ambiente doméstico e a esfera da reprodução, porém, havia outro significado a ele atribuído:

“[...] dado que o trabalho no feudo estava organizado com base na subsistência, a divisão sexual do trabalho era menos pronunciada e exigente que nos estabelecimentos agrícolas capitalistas. Na aldeia feudal não existia uma separação social entre a produção de bens e a reprodução da força de trabalho: todo o trabalho contribuía para o sustento familiar. As mulheres trabalhavam nos campos, além de criar os filhos,

cozinhar, lavar, fiar e manter a horta; suas atividades domésticas não eram desvalorizadas e não supunham relações sociais diferentes das dos homens, tal como ocorreria em breve na economia monetária, quando o trabalho doméstico deixou de ser visto como um verdadeiro trabalho.” (Federici, 2017, p.52-53)

Foi com a ascensão da burguesia e do capitalismo que começou a associação do trabalho produtivo com os ambientes externos, a separação entre casa e produtividade. Nesse contexto, a mulher e o trabalho por ela produzido passaram a estar em desigualdade com o valor associado à mercadoria, à moeda, com a monetização do trabalho.

“A divisão sexual do trabalho que emergiu daí não apenas sujeitou as mulheres ao trabalho reprodutivo, mas também aumentou sua dependência, permitindo que o Estado e os empregadores usassem o salário masculino como instrumento para comandar o trabalho das mulheres. Dessa forma, a separação efetuada entre a produção de mercadorias e a reprodução da força de trabalho também tornou possível o desenvolvimento de um uso especificamente capitalista do salário e dos mercados como meios para a acumulação de trabalho não remunerado” (Federici, 2017, p.146)

Apesar de reconhecer que a divisão sexual do trabalho é anterior a ocorrência da economia monetária, Silvia explica que foi no processo de transição do feudalismo para o capitalismo que a divisão sexual do trabalho passou a significar, de forma mais contundente, a desvalorização do trabalho reprodutivo realizado pelas mulheres pela sua inacessibilidade à economia monetizada que se instalava.

Danièle Kergoat considera que a divisão sexual do trabalho é adaptada em todas as sociedades conhecidas em diferentes formas de dividir o trabalho decorrente das relações sociais de sexo. Sob perspectiva naturalista, aceita-se que a divisão sexual do trabalho pode possuir dois princípios organizadores: “o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais que um de mulher)” (Kergoat, 2009, p.67)

Porém, Kergoat ressalta que a teorização da divisão sexual do trabalho não é determinista, que traz os fenômenos da reprodução social de variadas formas ao longo do tempo e espaço de forma dialética e que pode produzir a todo momento novas configurações, justamente por reconhecer que se trata de uma construção social.

Na presente reflexão é necessário ter em mente como que as diferenciações do valor do trabalho, demonstradas através do princípio da hierarquização, tendem a ser utilizadas para formar uma ordem de gênero. (Hirata e Kergoat 2007).

Flávia Biróli define o conceito de divisão sexual do trabalho como um lócus da produção do gênero (2018, p.23). Ela acrescenta a esta compreensão as variações da hierarquização do trabalho agravadas por critérios de interseccionalidade, destaca os efeitos de desigualdade de gênero quando revelados sob o reconhecimento deles:

“a divisão sexual do trabalho é uma base fundamental sobre a qual se assentam as hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas, ativando restrições e

desvantagens que modulam as trajetórias das mulheres.” [...] “as hierarquias de gênero assumem formas diferenciadas segundo a posição de classe e raça das mulheres. A divisão sexual do trabalho, no entanto, não se detém nos limites das vantagens de classe e raça, impacta também as mulheres privilegiadas, porém com consequências distintas daquelas que se impõem à maioria das mulheres”. (BIRÓLI, 2018, p.23)

Atualmente, sabe-se através de pesquisas como de Clara Araújo e Celi Scalon (2005) que há a ocupação de postos de trabalho no mercado por um volume crescente de mulheres. Na pesquisa em questão é verificado o significado da profissão na vida de homens e mulheres no que diz respeito ao alcance da felicidade. Através deste estudo elas percebem que o trânsito das mulheres no sentido de obter posição na vida profissional no mercado e fora do ambiente doméstico não é proporcional ou, muito menos, equivale ao movimento dos homens de se incluírem nas atividades domésticas. Que ainda há uma discrepância enorme na quantidade de horas que mulheres e homens dedicam ao trabalho doméstico. Elas verificam que as horas de lazer dos homens são dedicadas ao benefício próprio. Através de seus dados, concluem que os homens comparados as mulheres quanto à felicidade, declaram ser mais felizes.

A mensuração do tempo gasto em tarefas domésticas em conflito com o tempo para os projetos de vida das mulheres conferidos pela pesquisa e a carga emocional atribuída a esse conflito oportunizaram ampliar a análise da divisão sexual do trabalho doméstico e do cuidado. As autoras concluem que a execução do trabalho de reprodução é carente de recompensas emocionais, psicológicas e financeiras. De forma semelhante, no trecho a seguir, a entrevistada Terezinha expõe sua percepção quanto à diferença relacionada a vivência profissional de homens e mulheres: “O ambiente de trabalho é menos estressor para os homens, os homens gozam de confiança e legitimidade até que provem o contrário, então a vida é bem mais agradável pra eles [...]” (Terezinha, 63). Estas questões que se referem em específico aos trabalhos atribuídos tradicionalmente às mulheres são importantes para pensar a presente pesquisa. É necessário considerar que a empresa da região sul, em seus primórdios, teve uma acentuada divisão sexual do trabalho. No início apenas homens eram contratados para cargos técnicos agropecuários: os cargos mais bem remunerados da empresa.

Com o passar do tempo, ambos os sexos passaram a ser admitidos para todas as funções com salários iguais. Porém, os primeiros homens, da área agropecuária, preservam salários maiores acumulados pelo tempo de atuação, pela progressão salarial por antiguidade, ou pelo salário inicial atribuído ao cargo para os quais apenas homens eram contratados. A desigualdade nas médias salariais é resquício da antiga divisão sexual do trabalho institucionalizada. A diferenciação inicial de cargos que correspondia às diferenciações salariais iniciais, trouxe

consequências específicas como a desvalorização dos postos majoritariamente femininos observada pelos menores salários.

A divisão sexual do trabalho presente no início da organização levanta a hipótese de que questões relacionadas à estrutura do regime de gênero, problemas de desqualificação do trabalho feminino, variadas formas de assédio, entre outros conflitos tenham também origem nas desigualdades de atribuições e salariais estabelecidas nessa época.

Outra autora importante para a reflexão sobre as mulheres e o trabalho é bell hooks em seu livro intitulado “O feminismo é para todo mundo”, dedica um capítulo: “Mulheres trabalhando”. Ela ressalta que, a exemplo do que aconteceu com as mulheres negras, que sempre estiveram inseridas no mundo do trabalho, não basta estar no mercado de trabalho para obter igualdade em nossa sociedade. Segundo ela: “O trabalho não liberta a mulher da dominação masculina” (hooks, 2018, p.48).

Apesar de a autossuficiência econômica ser um aspecto importante da libertação das mulheres, há muitos outros fatores que implicam em sua opressão. Desde o início do feminismo as mulheres negras foram as pioneiras em exigir que seus trabalhos tivessem o mesmo valor, reconhecimento e respeito que o atribuído ao trabalho dos homens.

3. O REGIME DE GÊNERO EM CATEGORIAS

Na análise dos dados quantitativos foi possível constatar práticas baseadas em divisão sexual do trabalho, assédio e desreconhecimento. Segundo 43,2% das entrevistadas relataram, com frequência, foram designadas para atividades que suprimem o protagonismo de sua participação na execução de eventos, atividades como elaboração de atas, fotos e listas de presença em momentos que poderiam ser seu local de fala; 64,8% informou ter sofrido assédio sexual/moral durante o desempenho de suas atribuições; 71,5% não participa de nenhum tipo de movimento social com agenda voltada para reparação das desigualdades de gênero e 2,5% possui filhos com deficiência (8 mulheres), dessas, 6 não desfrutam do direito ao trabalho de meio turno por constrangimentos sofridos pela chefia ou colegas de equipe.

Esses dados quantitativos foram coletados por questões pensadas pela equipe do GT e revelaram aspectos opressivos dos direitos das mulheres no universo do trabalho. Nesse artigo, serão suprimidas questões às quais empregadas contam com o reconhecimento de seus direitos e destacadas para discussão que tratam de direitos que precisam ser garantidos ou conquistados. Os dados considerados para discussão são aqueles que precisam ser trabalhados para qualificar

a garantia de alguns direitos que ainda não tenham sido consolidados ou que estão sob questionamentos e em vias de ser perdidos.

A questão de múltipla escolha de número 30 do questionário *online*: “Em algum momento você vivenciou pessoalmente assédio sexual e/ou moral na sua trajetória de trabalho dentro da Instituição?” resultou em 64,8% de respostas afirmativas. Mais adiante a questão aberta de número 33 possibilitou que as mulheres que declararam ter passado por assédio dessem relatos anônimos mais detalhados do que passaram:

Questão de número 33: “Registre a seguir um tipo de situação vivenciada no âmbito da atuação profissional que entende ter acontecido pelo fato de ser mulher e que não tenha sido contemplada nas perguntas anteriores as quais fizeste a gentileza de responder. Faça um breve relato da situação e indique se o fato se deu com colegas, público assistido, parceiros. Se não há nada a relatar, apenas escreva NÃO no campo abaixo.” (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

A análise das respostas da questão 33 em conjunto com a Terezinha possibilitou a separação de 4 tipos de resposta nos textos das participantes agrupados pelo questionário. 1) Textos que relatavam ocorrência de alguma experiência que configura “desqualificação profissional”, 2) Relatos de alguma forma efetiva de violência vivida, ou seja, consideradas de formas consumadas de assédio, 3) Sugestões ou contribuições das participantes com a pesquisa, informações e comentários e, 4) A resposta “Não” (que não havia nada a relatar).

Para melhorar a dinâmica deste texto, foram suprimidas análises dos conteúdos referentes às respostas classificadas como: 3) “Sugestões/comentários” e 4) “Não”; em detrimento da necessidade de detalhar as análises sobre desqualificação profissional e assédio. Os resultados do questionário e da análise audiovisual da capacitação serviram para a produção do roteiro das entrevistas semiestruturadas.

As perguntas proporcionaram ouvir relatos da trajetória profissional das entrevistadas, suas posições e opiniões sobre relações no ambiente de trabalho. Respostas que, quando analisadas, agruparam as categorias analíticas anteriormente destacadas: A desqualificação profissional foi expressa de variadas formas como, por exemplo, a carga mental, a sobrecarga de trabalho, sentimento de impotência ou de insuficiência ante suas formações ou atribuições etc; A necessidade de mostrar desvinculação ou de ter uma postura “neutra” ante o feminismo foi encontrada em preconceitos relatados, desconhecimento sobre o tema e até medo de posicionamento; O assédio tanto moral, quando sexual também esteve presente nos relatos; A negação do papel de vítima, como forma de agência de situações embaraçosas e do reconhecimento em tê-las vivenciado, esteve presente em todas as entrevistas e culminaram em detalhados relatos sobre mobilizações pessoais ou coletivas de enfrentamento.

Desqualificação Profissional (por ser mulher)

A desqualificação profissional das mulheres na empresa foi uma categoria observada em conjunto com o GT de trabalhadores associados voltados para as questões de gênero. Antes da análise do questionário online realizado pelo GT, a desqualificação foi observada pela análise audiovisual do curso de capacitação.

As análises sobre desqualificação profissional das mulheres que seguem abaixo, são referentes ao material audiovisual produzido nos cursos de capacitação interna da empresa. Para a análise foram tomadas as duas primeiras aulas do primeiro módulo do curso, as falas de todos(as) os(as) interlocutores, entre eles as Palestrantes Convidadas de número um e dois (PC1 e PC2). A empresa fornece para essas capacitações acesso à uma plataforma de educação continuada, vinculada ao *YouTube*, na qual ficam disponíveis os links para revisitar os vídeos dos cursos.

A fala do então presidente sobre “a mulher”, na abertura do curso, foi muito típica dos discursos masculinos em datas que se reportam as mulheres como, por exemplo, Dia Internacional da Mulher ou Dia das Mães: se deteve ao “*olhar feminino que enriquece o núcleo familiar*” e fez menção ao papel das mulheres de sua família, em vida pessoal, além de reconhecer que a preocupação com a sustentabilidade está atrelada às mulheres rurais. Dessa forma transmitiu, não se sabe se propositadamente, ares da crença em um “talento inato”, uma forma de agir que compete à uma mentalidade feminina generalizada. Como se as capacidades das profissionais, para as quais dirigiu sua fala, demandassem de uma “condição de mulher”, pois não entrou em assuntos profissionais que demandassem saberes técnicos necessários para a implementação das diretrizes apresentadas no curso. A sustentabilidade atrelada às mulheres como um todo é debatida por Raewyn Connell ao tratar de trabalhos que se dedicaram a situar o feminino e o masculino nas questões ambientais. Mesmo que questões ambientais não sejam tema deste trabalho, sabe-se que uma das diretrizes do curso de “Capacitação para atuação com Mulheres Rurais” foi incentivar as equipes de assistência técnica a trabalhar com as mulheres agricultoras iniciativas de produção sustentáveis. Essa diretriz pode ser relacionada a Connell porque “Pressupõe-se que as mulheres compreendam o funcionamento da natureza com base em suas funções reprodutivas ou em uma tendência inata a personalidade de cuidadoras e criadoras”. (Connell, 2015, p.228)

A ideia de que todas as mulheres possuem compreensão do funcionamento da natureza com base em suas funções reprodutivas é uma forma de aprisionar todas as personalidades

femininas ao “instinto do cuidado”. Sabe-se que as mulheres nos ambientes de trabalho, doméstico, urbano ou rural, são encarregadas pelo trabalho reprodutivo de cuidado. Esse trabalho em quase todos os lugares não é sequer remunerado, porém é “hegemonicamente” associado à feminilidade. Quando a sustentabilidade é associada a uma essência da “natureza” feminina, inclusive o cuidado com a manutenção da vida no planeta (sustentabilidade e meio ambiente) é atribuído como uma “função feminina”.

A Gerente Técnica Adjunta na situação foi chamada para fazer sua fala e à iniciou pontuando: “*que responsabilidade falar depois do presidente, né?*”. Foi observável que esta colocação se devia ao respeito pela hierarquia. Ela explicou a importância do curso por sua utilidade e aplicabilidade do conteúdo programado, destacou a necessidade de utilizar a capacitação para definir “premissas da instituição” e seguiu-las. Apontou a importância do curso diante do fato de que o público feminino atendido corresponder entre 43 e 49% do total dos atendimentos. Logo, comprovou a importância de se pensar a atividade pelos resultados que alcança. Sua fala abrangeu temas técnicos sobre os objetivos da capacitação e as informações necessárias aos espectadores do curso em contraste com a fala de caráter pessoal e informal do presidente. Os cargos das presidências e gerências da empresa, ao longo de sua história, foram masculinos e preenchidos por via de indicação de cunho político. Os demais funcionários ingressam por via de provas de processo seletivo.

Após a fala, a mediadora (empregada da empresa) passou a palavra para a outra mediadora do dia (mediadora 2 – sua colega) que se apresentou da cidade onde recebia a palestrante convidada, PC1 (Palestrante convidada 1), professora universitária do curso de direito. A mediadora 2 utilizou na apresentação de PC1 predicados como “militante feminina” e “amiga do rural”. A forma como ela foi apresentada chamou atenção para reflexões que posteriormente são abordadas no subtítulo que trata sobre a desvinculação das empregadas com o feminismo. Enquanto as indicações políticas para os cargos de gerência e presidência majoritariamente masculinos são aceitáveis, posicionamentos políticos como, por exemplo, assumir uma postura feminista, por parte das empregadas não é totalmente bem-visto.

Inicialmente PC1 apresentou a sequência programada de sua fala e os pontos principais que foram o “universo do que é se mulher” e “o que é o tema do gênero”. A seguir destacou a importância desta capacitação ser mista, aberta para homens e mulheres da empresa: “um tema que compete a todos”. A primeira etapa de sua apresentação foi dedicada a delimitar o que é diferença e o que é desigualdade.

Logo após, a PC1⁷ introduziu um dos principais temas do curso que era a carga mental que carregam as mulheres. Utilizou imagens de controle (Bueno, 2020) encontradas em uma busca “google” sobre os significados atribuídos ao que é ser homem ou mulher rural e pontuou as desigualdades dos papéis sociais a eles atribuídos. As imagens das mulheres rurais foram associadas à sustentabilidade e proteção ao meio ambiente e os homens rurais como empreendedores e detentores das tecnologias para cultivos agrícolas de larga escala.

É importante observar que a palestrante conduziu sua fala mais inclinada para os efeitos das desigualdades de gênero no meio rural, pois visava capacitar o público de alunas(os) a se sensibilizar sobre as dificuldades de suas assistidas mulheres. Durante a audiência foi possível observar a identificação do público da aula com conceitos abordados na palestra. Um dos que mais chamou a atenção, destacado como “novidade” entre as informações pelos espectadores que se manifestaram no *chat*, foi a noção de “carga mental”.

A segunda transmissão ao vivo, por via da plataforma própria de educação continuada e via “YouTube”, contou com a participação de outra professora universitária como palestrante (PC2). Ela destacou a sobrecarga de trabalho na vida das mulheres rurais pois, no caso delas, o local de moradia e de trabalho são os mesmos e há dificuldade em encontrar horas de descanso. No contexto da pandemia de COVID 19, quando estava se desenvolvendo o curso, as mulheres rurais também foram encarregadas da escolarização das suas crianças. A sobrecarga de trabalho foi apresentada como uma “característica inerente” ao trabalho feminino atualmente.

Não apenas a “carga mental”, mas outros fatores deram indícios da desqualificação profissional na discussão do Grupo de Trabalho (GT). Esses fatores foram observados na análise do conteúdo do questionário *online* produzido pelo grupo. Do questionário *online*, foram selecionadas algumas respostas descritivas da questão 33 que são capazes, por seu conteúdo, de melhor ilustrar a compreensão do GT sobre o que foi interpretado como relatos de “desqualificação profissional” pelas mulheres da empresa:

“Quando me posicionei firmemente sobre uma situação e opinei sobre uma coisa que era diferente da ideia de um colega ele disse: - Calma fulana, eu entendo que tu esteja estressadinha hoje, vocês mulheres tem dias que estão assim. Ou ainda em outros momentos: - Não, tu não tá entendendo...como se eu discordar me fizesse burra, afinal a única opção seria entender e concordar.” (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

“Na área agropecuária a todo momento somos testadas para provar que sabemos algo, assistentes técnicos fazem “pegadinhas” para constringer tecnicamente na frente de colegas e assistidos. Em um momento achei que pudesse ser por ter “menos tempo de

⁷ Palestrante Convidada número 1

casa”, mas as mesmas práticas não acontecem com colegas homens que entraram na mesma época.” (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

“Tenho ensino superior (na verdade, tenho 2 graduações...Minha mais recente é Agronomia), mas estou na casa como nível médio Agropecuário... E sofro muito com o desmerecimento do meu conhecimento por eu ser nível médio. E assim como eu, há muitas pessoas... Vocês precisam defender o concurso interno, pra que possamos ocupar os lugares no qual somos capazes e qualificadas. ”(Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

"Por sermos da área técnica, sofremos muito com relação ao que orientamos... Já vi assistido, ir confirmar ou indagar novamente a outro colega, ou até mesmo a outra empresa sobre o que já havíamos conversado.” (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

“Assistido chegar no escritório e perguntar se teria um homem para atendê-lo.” (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

"Teve uma vez que um colega disse assim: - Você aí que trabalha com essas coisas de artesanato, quando quiseres trabalhar de verdade pode ir em uma visita comigo." (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

As respostas acima não contemplam todo o tipo de falas que foram consideradas enquanto desqualificação profissional, pois estas são uma amostra de 6 de um total de 125 respostas semelhantes. Em todas elas, é possível apreender o sentimento de ter sido desqualificada profissionalmente, ou seja, quando, por ser mulher, sentiu que seu trabalho tinha menos valia ou precisava ainda conquistar legitimidade para que tivesse o mesmo valor atribuído trabalho masculino. Durante as entrevistas, foram relatadas experiências que podem ser compreendidas por esse caráter de desqualificação, pois demonstram o sentimento de insuficiência em diferentes cargos e áreas da empresa onde atuam/atuaram as entrevistadas. Sobre seu desempenho pessoal Sophie falou:

“De buscar muito controle para angústia, para ansiedade... parece que a gente não dava conta de tudo, essa constante vontade de se desenvolver de se desenrolar para conseguir se acalmar, a demanda de trabalho, tipo assim eu sempre tive muito comigo que o que faz um desenvolvimento é a mente e a importância da mente, sempre fazia dinâmicas em grupo para que pudesse [...]” (Sophie, 59 anos)

Na continuidade dessa fala ela aponta sentimento de pressão por aprimoramentos e foi indagada - “De onde vinha essa pressão?”

“Eu não sabia fazer muita coisa na empresa... tem os colegas tem áreas assim, excelentes colegas aqui que a gente trabalhou, eu procurei contar muito com eles, a pressão faz parte do movimento, eu não tive conflitos em relação a isso, que isso fosse algo negativo, se nós vamos falar sobre a hierarquia da empresa, teve momentos que eu falhei, a diferenciação do olhar dos chefes com a forma que eu desenvolvia o trabalho... **a empresa sempre primou pelas chefias masculinas**” (Sophie, 59 anos)

Ivone (78), também relatou esse sentimento de “não saber fazer muita coisa” nas palavras dela: “*eu era um monte*”. Ser um “monte” é uma expressão gaúcha, que se refere às pessoas que não são bem despachadas e que são pouco habilidosas. Ela disse que aprendeu a fazer muitos projetos em diferentes áreas e políticas públicas do rural, ao longo de sua atividade

na empresa. As outras entrevistadas também compartilham desse sentimento de “não fazer o suficiente”, principalmente logo ao ingressar na empresa, ou quando se detiveram ao o trabalho estrito a que foram encarregadas: - “eu nunca me satisfiz em ser assistente administrativa, que era atendimento ao público e prestação de contas. [...] cabrestuada [...] fui a primeira assistente a dirigir com autorização, eu sempre dirigi” (Tânia, 60 anos)

A atmosfera de depreciação das atividades que competem aos cargos em maioria ocupados por mulheres pareceu impulsionar as empregadas para conquistar atribuições que em princípio eram pertinentes apenas aos cargos masculinos. Algumas reflexões precisam ser aprofundadas no que diz respeito ao sentimento de desqualificação profissional. Por exemplo: se dirigir carros e fazer projetos era o que supunha-se ser aceito como “trabalho de verdade”, as atividades de recepcionista, secretária, seriam apenas a tal “tendência inata a personalidade de cuidadoras e criadoras”? (Connell, 2015) Quais cargos podem conferir às mulheres atividades que as equiparem, em valor profissional, com os homens? Quando, posteriormente, homens passaram a ocupar os cargos de recepcionista e secretário, suas habilidades técnicas no que se refere às exigências para esses cargos passaram a ter reconhecimento como “trabalho de verdade”?

Necessidade de Expressar a Desvinculação do Feminismo

A necessidade de desvincular ou ocultar qualquer vínculo com feminismo foi reconhecida durante a análise audiovisual do curso, quando PC1⁸ foi apresentada e chamada de “militante feminina” o que é uma expressão bastante incomum, considerando que na linguagem contemporânea o designo mais utilizado é “militante feminista”. Esta curiosidade foi considerada no desenvolvimento do roteiro das entrevistas, pois tendia a revelar desafios com relação às questões de gênero no ambiente de trabalho das próprias organizadoras e mediadoras da capacitação, funcionárias da empresa.

O receio para utilizar a palavra “feminismo” foi percebido “de dentro”, entre as trabalhadoras, pela participação das empregadas enquanto mediadoras na capacitação e, mais adiante, nas entrevistas, quando recebiam não conhecer suficiente ou ter domínio sobre o que é o feminismo. É importante destacar que a palavra “feminismo” foi utilizada pelas participantes convidadas (PC1 e PC2), direcionada à conduta do trabalho das empregadas para seu público-alvo, as mulheres rurais, para o público externo. Quem abordou o feminismo, então,

⁸ Palestrante Convidada 1

foram as convidadas de “fora” da instituição apontando diretrizes para com mulheres também de “fora”, as agricultoras.

Sophie, uma das seis entrevistadas, falou sobre sua necessidade de se desvincular do feminismo. Apesar de estar de acordo com a conquista de espaço das mulheres no mercado de trabalho e com sua independência financeira, Sophie fez ressalvas sobre o papel familiar dos homens e das mulheres na criação dos filhos. Demonstrou sua preocupação com o desequilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e aos filhos. Perguntada qual sua posição diante do feminismo, os trechos abaixo, extraídos de sua resposta, melhor ilustram sua compreensão:

“Feminismo, me vem aqui um extremismo. Importante, porque se isso existe na nossa sociedade vem a contribuir com o choque de ideias. Na verdade, eu acho que as mulheres é que foram se dando conta e foram desbravando, nem sei se isso se chamava feminismo isso.” (Sophie, 59 anos)

“Muito cuidado na forma de abordar. Eu não gosto dessas caracterizações sabe. Não é dizer pro cara que é machista, não é, não é uma questão de machismo ou feminismo. A gente vive numa sociedade que carrega esse desdém com a mulher nos temas do **feminismo, ou melhor feminino** que eu acho que seria a palavra né.” (Sophie, 59 anos)

Sophie se opõe a identificação com o movimento feminista por compreender que ele fortaleceria rivalidades. Sua visão é que a palavra “feminismo” remete a algo extremado e, portanto, perigoso. Apesar de se distanciar do termo, defendeu mudanças que equiparam desigualdades de gênero.

A atmosfera de insegurança em torno de posicionamentos políticos percebida nos silenciamentos ou manifestadas declaradamente em relatos do questionário online e das entrevistas foi transposta por estratégias que combatiam a desigualdade atuando simultaneamente no campo pessoal e em coletivo. Os avanços obtidos ao longo da história da empresa no que diz respeito da inclusão das mulheres em todos os tipos de cargos, fim da proibição do casamento, permissão para as secretárias dirigirem etc., aconteceram pela atuação organizada das mulheres trabalhadoras, inclusive daquelas que enfrentaram receios ou desconhecimento sobre o campo dos estudos feministas.

Formas de Assédio

Os 5 trechos abaixo foram extraídos de 38 registros classificados pelos estudos do GT como formas de assédio relatadas em resposta aberta e descritiva na questão nº 33 do questionário online ocorridas com as trabalhadoras:

“Na questão do assédio sexual, a situação que convivi era de um colega que gostava de passar a mão nas mulheres colegas, se encostar.” (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

“Ser acusada de mexer na sala da supervisão, acusada na frente da chefia e do Gerente, mesmo não tendo feito não foi acatada minha negativa. Me senti um lixo. A conversa não ocorreu de forma natural, mas de forma acusatória. Poderia ter feito B.O. e pedido prova de ter mexido na mesa da supervisora, mas para não criar um "clima", acabei me anulando. Mas ainda dói uma acusação sem veracidade.” (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

“Fui sim assediada pelo dono da rádio parceira o qual temos um programa⁹ por mais de 13 anos. Foram algumas vezes e em frente a funcionários da rádio e muitas quando me encontrava sozinha com ele. Por ser um senhor de idade e sabendo o que isso podia resultar para a empresa, nunca fiz a denúncia e, também, nunca contei ao marido. Hoje o programa é gravado e enviado.” (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

“Sofri perseguição, assédio moral e ameaças de assistido por estar trabalhando temas de gênero com grupo de mulheres. Na ocasião estava eu e a assistente social do município em que trabalhava e fomos perseguidas de carro. O "marido" nos fez parar em um local perigoso e nos ameaçou de violência ou de nos "denunciar ao prefeito" se continuássemos trabalhando dessa forma e "tirando" as mulheres de casa e de seus trabalhos. O home estava bêbado e tinha casos de violência de gênero contra a esposa.” (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

“Ouvi comentários sobre meu corpo que me deixaram desconfortável. Esse fato ocorreu com parceiros de trabalho.” (Questionário *Online* - 2022 Resposta à questão 33)

Quando Helena foi perguntada sobre o que “mudaria na empresa” (questão do roteiro nº3), lembrou de alguns fatos ocorridos no que diz respeito a interação interpessoal dos trabalhadores. Contou sobre um colega que levantou suspeitas infundadas a respeito dela. Abaixo, foram reunidos os extratos de situações conflituosas em que estiveram submetidas as entrevistadas relacionadas especificamente à colegas de equipe em conjunto com as impressões das entrevistadas a respeito problemas que identificam nas relações de trabalho entre homens e mulheres:

“Na ocasião o colega disse que eu não era de confiança [...] Disse pra ele que meu cargo estaria à disposição se fosse o caso [...]” (Para ela, responder à acusação era indispensável pois:) “Se sabe que não está fazendo nada de errado, não tem por que ficar calado! [...]” Há vários tipos” (das interações de trabalho entre homens e mulheres na empresa). “Tem a ver com as características de cada um. [...] quando homens falavam, a gente tinha que ficar esperando, muitas tinham medo dos superiores em todos os níveis”. [...] medo por causa da avaliação – questão de notas, das advertências – A equipe de escritório inteira colocava medo sobre a avaliação e hoje não é mais assim.” (Helena, 56 anos)

“Porque reforçava o papel da divisão sexual do trabalho: as mulheres faziam tal coisa, os homens faziam outra. [...] O ambiente de trabalho é menos estressor para os homens, os homens gozam de confiança e legitimidade até que provem o contrário, então a vida é bem mais agradável pra eles. Eles não são é... duvidados né, eles não têm que provar, as vezes eu sinto que eu tenho colegas que eu tenho que provar que eu fiz um curso superior, ele não acredita.” (Terezinha, 63 anos)

“Sempre tem uma discriminação né, a começar pelo trabalho social – porque “não” é importante – Ontem mesmo uma colega saiu de férias (serviços gerais) e o colega ficou

⁹ A participante se referia à programa de rádio que fazia parte das suas atribuições como empregada. Refere-se a ter deixado de apresentar o programa ao vivo, para não precisar se indispor com o responsável pela rádio parceira, tomou assim, uma atitude por conta própria para dar fim ao assédio e poder manter sua atribuição quanto à apresentação do programa.

preocupado com a limpeza. [...] as hospedagens onde eles ficam e as que gente fica.” (Diferença de acomodação para capacitações e cursos relatadas pela entrevistada). Na nossa frente, no trato, não vejo nada (de preconceito), só se for pelas costas... Certa vez um produtor me cumprimentou dizendo – tu é a gurria que quebra os carros né? – eles têm um grupinho que se junta contra nós né? [...] Eu tive um problema com uma colega, ela mandava no escritório e os colegas não faziam nada porque tinham o “rabo preso” com ela, pois ela se “relacionava” com muitos colegas, uma vez me prendeu na minha sala, [...] mandava que os colegas trabalhassem apenas para fora e não os permitia acessar o escritório pela porta da frente, agendava as férias da colega negra, não permitia que ela marcasse férias quando desejasse,” (O conflito foi encerrado depois que a trabalhadora em questão, a que “mandava no escritório”, foi transferida) (Joana, 52 anos)

Eu, macaca velha, com uma baita experiência e ele um colega novo com pouca experiência e conhecimento, e eu falava e **ele me interrompia**, aí chegou o momento que eu falei pra ele que não era porque ele era meu chefe que ia me calar, contei pra ele do que passei [...] contei toda essa história pra eles entenderem que eu era desde sempre representante sindical e eu sabia o que ele não podia me dizer [...] eu sempre soube me impor, muitas pessoas me tem como uma pessoa: - A Tânia fala demais. [...] Quando eu entrei, todo mundo me alertava sobre ele (supervisor na época) [...] ele era muito, não tinha trato com a gente, **quando ele entrava no escritório eu tremia, uma vez numa avaliação ele escreveu que eu deveria deixar de ser metida** [...] eu sempre opinei no escritório na reunião da equipe, eu atendia o público e tinha que saber o que se passava com a equipe [...] uma vez ele disse pra uma colega: – muitas mulheres entraram na empresa, poucas permaneceram – [...] depois ela fez o concurso e foi supervisora como ele, não sei se ela chegou a dizer pra ele: – eu permaneci. [...] O que que eu sempre digo? Mas tem que revidar, porque isso nunca vai parar, enquanto houver uma reação por parte das vítimas, então vamos falar assim... [...] não baixar a cabeça, é pra berrar, eu berro muito mais alto, porque não adianta, é uma luta de força, a gente quer igualdade, não quer? Então infelizmente temos que correr muito mais atras. [...] Minha colega lá era muito assediada, desqualificada [...] que que eu quero trabalhar numa instituição com uns [...]? (Tânia, 60 anos)

Outras situações de opressão foram sofridas pelas mulheres entrevistadas protagonizadas pelos “assistidos homens”, os “clientes” a quem elas precisavam prestar atendimento. O trecho abaixo agrupa situação desse tipo:

“Ele voltava sempre no escritório, ele era assistido. Eu me fechei. Eu dava bom dia, boa tarde normal, mas não brincava não era simpática como com todo mundo. A gente sabe quando é um assédio, a gente sempre sabe. [...] Tem algum *crônico* (o cliente quis dizer agrônomo) aí? Aí passei pro agrônomo que era a A. (A agrônoma no caso era uma mulher, o assistido que pedia por um agrônomo para o atendimento, pois não sabia que as colegas mulheres agora também podiam ser agrônomas) [...] teve um agricultor que começou a me presentear, eu sempre tratando bem, e eu dei corda porque dou corda pra todo mundo..., mas aí falei pra minha colega. Ele começou com umas brincadeirinhas, eu na hora já captei a mensagem né aí e disse “meu marido não quer vir pra cá”. **Mas isso nunca me atingia, porque eu revido.** (Tânia, 60 anos)

Com diferenciadas formas de opressão e assédio vividas, as mulheres entrevistadas guardam em comum alguns silêncios no enfrentamento de questões que ocorreram com elas próprias. Dos depoimentos acima, dos que ocorreram entre colegas e dos que ocorreram com assistidos, apenas quanto à um foi realizada uma queixa formal aos superiores. E foi quando uma mulher exerceu papel de opressão de gênero com a “estratégia da sedução”. As demais

ocorrências, com responsáveis homens, não desencadearam queixas formais. A forma como foram manejados os assédios exemplifica a visão de Terezinha:

Terezinha, 63 anos, funcionária da ativa na empresa concedeu-me uma entrevista rica em elementos para refletir sobre discriminações de gênero, em geral, e em particular, o assédio e a negação do papel de vítima de mulheres que vivenciaram tais experiências. Discuti sobre a baixa frequência em que as vítimas formalizam a queixa e apontou situações de embaraço, medo, riscos, hesitação. Explicou que, diante da denúncia, num contexto organizacional em que o assediador se sente à vontade para agir como age, o peso da denúncia recai, não raro, sobre a vítima que sofre o isolamento do grupo pois, ou ela tem a confiabilidade de sua denúncia colocada em xeque ou, é culpabilizada pela ação do agressor.

“Porque as vezes tu é assediada e tu é isolada, inclusive as tuas colegas te isolam, porque elas não querem sofrer aquela situação e então acabam ficando amigas de teu agressor, aprovando, porque elas têm medo de passar por isso. Entendeu? E se nós fizéssemos o contrário (no caso unirem-se para denunciar e não isolar a vítima), ia colocar em evidência o assediador. Se a gente acolhesse, apoiasse, né a pessoa que foi assediada. Porque a pessoa, o assediador assedia porque está muito à vontade pra fazer isso. Ele sabe que nada vai acontecer com ele, inclusive ele vai ganhar algum prestígio com pessoas de um perfil semelhante ou com pessoas que tem medo dele, entendeu? [...] As vezes é o mais saudável que tu tens a fazer naquela condição de vida ali. Tu tens que ser muito... assim ó... Nós mulheres aprendemos com o patriarcado a nos odiar a sermos inimigas umas das outras. A tal sororidade que se fala não existia e ainda não existe, né? Então a gente coloca a sobrecarga na própria mulher, quer dizer: “tu não sofreu machismo”, “é tu que tá te fazendo de vítima”, “não existe racismo, o problema é tu” (Terezinha, 63 anos).

Além disso, outro aspecto importante que se sobressai como alternativa, nesse contexto extremamente adverso, é o silenciamento como fruto de uma escolha estratégica. Assim, ocultar a condição de vítima tem sido, para algumas, uma forma de “seguir adiante” e “poder continuar trabalhando”. Não se pode perder de vista a crise do mercado de trabalho formal, as altas taxas de desemprego no país e seu maior impacto sobre as mulheres.

“Mas não é não (não é culpar a vítima), é estratégia... Se é mulher e se é negra, não é o dobro, é geometricamente maior as chances de eu ser assediada. Entendeu? Então muitas vezes o meu silêncio, o fazer de conta, é uma questão de estratégia. Eu estou calculando qual é as brigas que eu vou comprar. Eu *tô* calculando qual é a chance que eu tenho de fazer esse enfrentamento bem-sucedido. Então as vezes é melhor silenciar. Eu, por exemplo, sofri assédio sexual na empresa e nunca denunciei porque na época não tinha essa condição e se eu fizesse a vida ia se tornar muito mais difícil *pra* mim.” (Terezinha, 63 anos)

Essas situações podem ser as consequências e arranjos possíveis na ordem de gênero vivenciada pelas trabalhadoras. Apesar de se apresentarem em formas diversas e complexas para realizar qualquer generalização, possuem pontos comuns ao se posicionar com relação ao papel social da mulher e reações comuns no que diz respeito a suas atitudes frente à opressão

de gênero. A reflexão em torno dessas posições segue nos dois subtítulos seguintes que culminam nas considerações finais do presente texto.

4. ONDE ESTÃO AS VÍTIMAS?

A pergunta que denomina este subtítulo foi resultado da observação das análises dos dados empíricos assim como demonstra a trajetória da pesquisadora na seleção das entrevistadas. Na medida em que eram realizadas, as entrevistas revelavam a existência dos casos de opressão contra outras mulheres, suas colegas, e contra si mesmas. Mesmo assim, as seis entrevistadas foram unânimes em alegar que não “fizeram papel de vítima”. Uma entrevistada indicou outra pelo fato de considerar que esta outra foi “vítima”, mas quando se chegava a entrevistar essa “outra”, apesar de ela confirmar o ocorrido com ela (situação de opressão ou assédio), fazia questão de pontuar que “não ficou de vítima” e indicar uma “terceira” que passou por algo também, aquela então, seria “a vítima”.

Foi perceptível que a busca pela “vítima” seria algo “infinito”. Haveria novos indícios, novas confirmações de situações e novas rejeições sobre o “papel de vítima”. A vítima no caso jamais estaria diante da pesquisadora, mas sempre mais além, fora de alcance. O problema não estava em verificar a ocorrência das situações de opressão de gênero, pois estas eram reconhecidas, mas de autorreconhecimento sob o impacto que o adjetivo “vítima” lhes conferia.

A questão inicial proposta no presente subtítulo se remete a observação empírica de que boa parte das mulheres que relataram passar por uma questão de gênero problemática, alegou não ser “vítima” dessa situação. Quando perguntadas diretamente sobre a vivência deste tipo, enquanto vítima, frequentemente esquivavam-se de que tivesse ocorrido consigo em um primeiro momento e relatavam uma ocorrência com uma outra colega sua. Ou seja, o que ocorreu com cada entrevistada, que às vezes vitimizou, foi relatado nas entrevistas, somente após destacarem e reconhecerem o que houve com outras de suas colegas.

Não apenas nas entrevistas, como também no questionário online: “se colocar de vítima”, “se vitimizar” foram posturas criticadas e condenadas. A atitude mais valorizada foi a superação, a não permanência no papel de vítima. Foram justamente em relatos da superação de situações opressoras de gênero que se verificou a existência de tais situações, por via das estratégias e dos ajustes evidenciados pelas trabalhadoras.

Dessa maneira, foi possível verificar que, de forma geral, para continuar o desempenho de suas atribuições, havia uma necessidade de negar estar no papel de vítima de qualquer tipo de desigualdade de gênero. Apesar de serem mulheres mobilizadas das formas mais variadas para combater tais desigualdades, “fazer papel de vítima” pressupunha um sentido pejorativo para as concepções consideradas nessa análise. O que é tolerado e encorajado pelo coletivo das empregadas é a superação das situações de opressão através do combate contra a permanência e ocorrência de situações abusivas.

Vítima? Em que sentido?

Sabe-se que na ocorrência de um assédio por exemplo, quando uma queixa formal precisa ser elaborada (boletim de ocorrência), não há outra designação para a pessoa assediada, juridicamente que não seja a de vítima. Ou seja, quando se presta queixa em um boletim de ocorrência, a designação adequada para a pessoa queixosa é a de vítima. A pessoa lesada, quando vai em busca de justiça, de forma individual ou coletiva precisa reconhecer-se vítima para executar essa ação (Veccioli, Rebollar, 2019).

Nessa reflexão não serão aprofundadas compreensões jurídicas. Apenas usou-se de exemplo pressupor a necessidade de reconhecimento enquanto vítima requerido para entrar em uma ação formal. Nos depoimentos das vítimas as vias informais de combate ao assédio (superação enfrentamento pessoal/individual), assim como as vias coletivas e formais se mostraram como as opções viáveis.

Foram percebidas conotações diferenciadas à compreensão da palavra “vítima” na fala das entrevistadas. Primeiro, como “fazer-se de vítima” se “colocar de vítima”, ou seja, alguém que utiliza dessa posição para inação, “chamar atenção” ou até justificar ineficiência, adoecimento ou desculpas infundadas para se afastar de suas incumbências de trabalho. Este sentido da expressão foi usado nos relatos quando se referiam a si mesmas, ao garantir que não ficaram ou não aceitaram ser designadas de tal forma.

O segundo sentido da palavra “vítima” compreendido pelas empregadas é o reconhecimento de uma injustiça sofrida, lesão ou dano a ser reparado, dano real com consequências infelizes é utilizado para identificar o sofrimento das suas colegas em solidariedade a elas e com fins de mobilização.

Sophie relatou ter corrido atrás da “*evolução*” com relação aos problemas que encontrava. Realizou mais cursos, por fora da empresa, de graduação e pós-graduação para se

sentir preparada para atuar junto ao seu campo de trabalho. Porém, a necessidade de “evolução”, para ela, foi expandida para outros aspectos da vida profissional. Quando questionada sobre as consequências do “olhar diferente dos chefes com a forma que” ela trabalhava, falou que chegou a pensar em fazer uma queixa formal: “eu uma vez eu tinha, ia, **mas chegou na hora e eu esqueci**, é uma coisa que a gente tem que trabalhar né, aceitar o outro como ele é, não se colocar de vítima” (Sophie, 59 anos).

Pela primeira vez entre as entrevistas apareceu essa fala “não é se colocar de vítima”. No contexto, a entrevistada afirmou que “se colocar de vítima” não seria a solução para o problema em questão. Não houve maior aprofundamento sobre a questão que seria reportada para os superiores a qual ela acabou desistindo, porém é importante observar o motivo da desistência: não querer ser vítima, optar por se responsabilizar pela aceitação do “outro”. Em outras passagens da entrevista, ela falou sobre casos de opressão das mulheres que chegaram ao seu conhecimento:

“O tema gênero fazia parte do nosso trabalho fora e sempre esteve presente no trabalho dentro... Ele é algo desafiador, pelo que eu sei de relatos bem difíceis de colegas, porque a empresa estimulava a opinião masculina... teve conflitos sim, diferenças, mas nada que ocupasse muito espaço na vida da gente, de não querer trabalhar, que não pudesse ver a pessoa.” (Sophie, 59 anos)

“Eu cheguei lá e encontrei colegas que o chefe não permitiu que fossem de carro. Não tem mulheres e homens no mesmo cargo com salários diferentes. É mais uma diferença de tratamento.” (Sophie, 59 anos)

“Eu tive colegas que sofreram muito, por essas diferenças, por este olhar discriminatório, tratadas com menos valia, eu tive relatos assim. Que pra elas sair de casa e ir para o ambiente de trabalho era difícil, eu tive relatos.” (Sophie, 59 anos)

De certa maneira, dois dos trechos acima são contraditórios, porém todos relacionados a ocorrência de opressão. Eles se somam em admitir a ocorrência de questões relacionadas ao gênero, mas diferem com relação às consequências a que chegaram as situações, um deles minimizando as dimensões dos danos das ocorrências.

Ela abordou as situações de opressão de um ponto de vista de “evolução” da vítima (nos estudos de gênero usa-se culpabilizar a vítima, mas a proposta da entrevistada é a de que o agressor possui culpa também, por isso procurou-se respeitar a forma que ela tratou). De forma que, quando o enfrentamento se impõe, a melhor postura, para ela, é procurar causas e curas “interiores” em cada uma das partes:

“Porque a violência ela vem, de acordo com a violência que está dentro de nós. [...] Por que a mulher vai lá faz a queixa e retira a queixa? Porque ela também é resultado de uma cultura. [...] Pra quem tem mais condições já está em uma evolução, então já consegue se afastar um pouco. [...] sofri falas contra mim e coisas assim, mas assim,

sabe? Pessoas! Isso aí a gente enfrenta e todo mundo acho que passa, aquela coisa de assédio de levar uma cantada, isso eu não vivi,” (Sophie)

No que diz respeito aos atos de assédio ela também sugere que existam questões “internas” de ambos os lados e não descarta necessidade de superação das situações pela parte da vítima. Sugeriu que os fatos ocorrem com pessoas específicas que se colocam nas situações extremas como a de assédio por “necessidade de atenção”, quanto a isso foi perguntado: Chamar atenção? O assediador ou a pessoa assediada? Respondeu: - “Essa questão do assédio são dores que cada um está carregando, tanto quem assedia, como com quem é assediado.” (Sophie, 59)

As entrevistadas, em algum momento, reagiram às situações opressivas ou assédios de maneira pessoal e informal durante sua jornada em algum momento. Tânia, Helena e Ivone relataram ter resolvido conflitos e mal-entendidos diretamente com os ofensores e não ter percebido as situações como algo que fosse necessário pedir ajuda. Sophie procurou amparo em autoconhecimento, e mudanças individuais de comportamento e mentalidade. Terezinha procurou se fechar em alguns casos, modificando sua postura e ponderando qual o momento certo de agir e a maneira mais apropriada. Joana fez enfrentamentos principalmente quando foi necessário para entrar em defesa das mulheres que são do seu público assistido.

Todas elas estiveram, de alguma forma, engajadas no combate a opressão de gênero formal e coletivamente. As seis entrevistadas eram/são participantes das associações e ou do respectivo sindicato que as representa e tiveram alguma participação na luta pelo combate ao assédio, na busca por direitos de toda a categoria e na equiparação dos salários dos cargos de nível médio com os cargos de nível superior.

A reflexão sobre questões de gênero que estão implícitas na negação do papel de vítima leva a questionar como essa negação motiva paralela e paradoxalmente as ações de combate às desigualdades de gênero? Como puderam promover ações de combate ao assédio para “dentro” da empresa entre as trabalhadoras e trabalhadores, assim como para “fora”, pelas suas diretrizes de trabalho, para com as mulheres rurais, enquanto atendiam a necessidade de negar o papel de vítima? Ora com o sentido pejorativo à vítima, ora não, impulsionaram atitudes de resistência no âmbito pessoal e coletivo:

Para refletir sobre esta questão, além dos dados empíricos coletados, foram considerados os estudos de Teles (2015) sobre as crueldades executadas durante o período da ditadura militar no Brasil e “*El activismo de las víctimas y sus repertorios de movilización*” de Vecchioli e Rebollar (2019) que relatam o processo pelo qual passam as vítimas até se tornarem agentes políticos mobilizados para reparação de injustiças.

Las tragedias o violencias atravesadas por colectivos de actores no pueden considerarse como la condición suficiente para explicar la existencia de asociaciones de víctimas y familiares de víctimas. La formación de grupos que reivindican tal condición dista de ser un hecho autoevidente y precisa ser problematizado en tanto, entre los hechos de violencia o las tragedias colectivas y la conformación de un grupo media un proceso social que es necesario restituir, como lo ejemplifica el caso de los familiares de víctimas de la dictadura que no se incorporaron a las asociaciones de derechos humanos a pesar de haber atravesado objetivamente la misma situación de quienes se conformaron en grupos reivindicativos, o que no se reconocen en estas formas de activismo y optan por la participación en partidos políticos, o el caso de individuos que van a reivindicar su reconocimiento público como víctima pero que no van a existir socialmente como tales en tanto carecen de una causa colectiva a partir de la cual lograr tal reconocimiento. (VECCHIOLI, REBOLLAR; 2019 p.9-10)

O artigo de Maria Amélia de Almeida Teles, uma das vítimas das crueldades do período da ditadura militar no Brasil que, após 40 anos dos sofrimentos passados, conseguiu relatar para a Comissão da Verdade sua própria vivência. No artigo intitulado “*Violações dos direitos das mulheres na ditadura*” (Teles, 2015) reuniu relatos de outras mulheres submetidas a tortura, assim como ela, no mesmo período.

Segundo sua análise é possível verificar que houve violências específicas para com as mulheres nas formas de tortura. O que implica que estas sejam violências de gênero e imprescritíveis como crime de lesa-humanidade. O texto é realista e explícito com descrições bastante detalhadas do sofrimento das vítimas. Há que se ressaltar que tais relatos só aconteceram quarenta anos após os acontecimentos, tamanhos os traumas e, com eles, a dificuldade de falar nisso das vítimas.

De maneira nenhuma, violências sofridas no âmbito das relações de trabalho poderiam ser comparadas com as do contexto histórico ao qual Teles se reporta. Porém, algumas conjunções foram encontradas para estabelecer uma análise das questões que podem ser levantadas sobre o ocultamento da condição de vítima que ocorre em muitos tipos de traumas causados por violência. O que se pretende é dar atenção para o silêncio ainda existente quando algum tipo de violência de gênero ocorre e os significados desse silêncio.

A similaridade importante nessa análise é que as autoras se referem a casos de mulheres que só estiveram à vontade para expor as situações que passaram pela ocasião da luta coletiva por reconhecimento e por direitos. Compreende-se um sentido próximo ao dado por Terezinha quando diz que seu “silêncio” (vide p.23) também pode corresponder à resistência, seu silêncio em determinadas ocasiões é apenas o cálculo sobre como enfrentar a situação de forma organizada e efetiva, reduzir exposições e aumentar a eficiência desse enfrentamento.

As pessoas que são parentes de vítimas fatais de acidentes coletivos, as mulheres torturadas, utilizaram-se do coletivo para poder reivindicar de forma segura a condição de vítima. Com o respaldo que a coletividade dá, as ações em busca de direitos e enfrentamentos tem mais chance de sensibilizar o público geral por justiça. A mobilização e as ações coletivas podem propiciar a segurança para apontar situações embaraçosas e corrigi-las.

FORMAS DE RECONHECIMENTO, MOBILIZAÇÃO E AGÊNCIA

As categorias analíticas consideradas nos subtítulos anteriores revelam uma ordem de gênero específica da empresa em questão, legitimada pela divisão sexual do trabalho e demais regras da organização existentes à época de sua fundação. Ao passar do tempo, tais aspectos organizacionais foram flexibilizados pela atuação das trabalhadoras. O relato das entrevistadas evidencia mudanças que passaram a acontecer a partir de sua experiência: Tania foi a primeira secretária a obter licença para dirigir os carros da empresa, Ivone a primeira a se casar e superou uma regra consolidada por mais de dez anos que proibia as mulheres da empresa disso.

Ivone, agora aposentada, com 78 anos, contou suas vivências na empresa ressaltando experiências positivas ao longo de sua trajetória profissional. Quando ingressou em 1967 a empresa funcionava há 12 anos. Ivone casou-se em 1969 e foi a primeira funcionária a poder se casar e manter seu vínculo de trabalho, uma vez que era vedado às mulheres esse direito. A partir daí a proibição do casamento de mulheres da empresa terminou. Abaixo, ela narra como foi seu treinamento inicial, momento em que conheceu aquele que se tornou seu parceiro de trabalho e marido:

Quando eu entrei, essa parte eu não te contei, pra ti ver como tinha que ser: Era uma turma grande. Eram 27 rapazes, agrônomos e veterinários e 27 moças de várias profissões. Né? Então? A gente... Ah... Tinha uns bem danado, bem largado. A gente via o tipo bem bagaceiro, assim, bem brincalhão que dizia: - quando eu chegar nas propriedades quem vai abrir a porteira é a mulher. E que não sei o quê... E se eu tiver que mijar, não preciso nem sair do carro - umas coisa louca! E imagina pra quem nunca saiu de casa, eu era bem assim: encolhida. Aí eu comecei a olhar para aqueles 27 e pensei, meu Deus com quem será que eu vou ter que trabalhar dessas criaturas? Daí eu olhava entre os 27, o R. sempre foi o primeiro que eu escolhi pra trabalhar [...]. Diziam que a gente ia trabalhar em dupla nos escritórios e eu ficava pensando com quem será que eu vou cair né? Aí eu pensava, bah, aquele fulano era um cara que me servia. Acho que eu ia me dar bem, né? Com ele. Eu sempre coloquei R em primeiro lugar, o A., e o O. Três. Dos 27, os três que eu gostaria de trabalhar. Pois o dia que chamaram a gente pra definir né pra onde a gente ia estagiar, aí chegou as criatura e disse: - olha uns vão em equipe, outros vão sozinhos dependendo da região do município, a primeira vai ser uma equipe a vai lá para (cidade tal): "R. e Ivone", tu acredita? Aí eu quase morri, né? Era tudo o que eu tinha pedido a Deus. Aí eu olhei para trás e vi que ele tava lá pra atrás eram 50 e poucos, dei uma abanada e ele não eu bola e eu pensei: minha nossa que vergonha né? Eu fiquei tão feliz que eu abanei pra ele. Aí ele esperou terminar toda aquela função e foi falar comigo [...] aí me senti bem melhor porque era alguém que eu tinha pensado e idealizei pra trabalhar comigo né? (Ivone, 78 anos)

Nesse trecho do depoimento, Ivone expressa o alívio que sentiu ao ser designada para trabalhar com um colega que não estava entre os que percebia serem “bem bagaceiros”. Porém, os 27 homens que ingressaram foram alocados em escritórios municipais, independente de suas condutas, inadequadas ou não, para trabalhar com as mulheres, “as 27 moças” que entraram: - “Impressionante como tudo deu certo comigo! Meus colegas foram excelentes, eu tive muita sorte em tudo eu acho!” (Ivone 78 anos)

Sobre estas exclamações que Ivone fez a todo momento durante a entrevista, impressionada como as coisas foram boas e tranquilas em sua vida profissional, pode-se pensar que sua admiração vem da própria consciência de que essa não foi a mesma “sorte” de todas as que ingressaram em seu tempo:

“Acho eu que até essa coisa de eu ter me casado quando era proibido. Essa é pra mim a maior história que eu tenho pra contar né? Porque eu entrei sabendo que quem casasse perdia o trabalho, a mulher, claro. O homem não, homem tudo bem. Mas mulher não podia. Já conheci pessoas em (cidade do RS), **uma senhora que tinha casado e foi demitida né? Casou-se** com um sr de lá. E eu fui namorar com meu colega, então foi muito pior, foi uma coisa mais complicada ainda. Aí a gente já estava namorando e pensamos como é que vamos fazer? [...] Ele disse – nós vamos procurar outro trabalho - Aí então fomos no nosso regional chegando lá o gerente não estava, estava a L. aí ele disse: estamos aqui com um assunto muito sério pra falar contigo – que vocês estão namorando? Está na cara de vocês! – Aí ela disse: - olha meus filhos, vocês estão com um belíssimo trabalho, eu acho que desde que não prejudique o trabalho, eu não sou contra, [...] daí a gente noivou já pra evitar qualquer coisa [...] que que nós vamos fazer, eles estão com um trabalho bom! [...] deixe que namorem e que se casem! ... faltava 2 dias pra um ano de noivado aí nos casamos! Aí quando nós casamos **abrimos as porteiros** porque todas as colegas da região começaram a casar, eram noivas ou noivavam e se casavam e foi assim, um espetáculo! E realmente não tem nada de mais né? que diferença vai fazer se estar casada ou solteira?” (Ivone, 78 anos.)

Neste trecho fica evidente que Ivone não contava em ser uma exceção à regra do impedimento do casamento. Além de ter conhecimento da regra, conhecia alguém que havia sido demitida por ter se casado, uma mulher conterrânea sua. Por isso que, entre outras passagens, as exclamações de como “deu tudo certo pra mim” da Sra. Ivone fazem todo o sentido. Suas conquistas foram excepcionais em pontos que eram desafios em sua época.

Outros aspectos da vida que se impunham como "papel de mulher" hegemônico numa sociedade patriarcal e sexista, foram difíceis para ela:

Quando eu casei eu comecei a fazer faculdade em (cidade distante). Aí eu achava um horror. Passava o dia fora. Eu trabalhava com meu marido né? Chegava em casa, aí ele ia ficar sozinho e eu ia pra aula, pra (cidade distante) voltar madrugada, né? Naquele tempo, tinha barro, sabe, estrada de chão, daí eu desisti.

“Porque eu queria criar meus filhos bem, eu queria meus filhos bem-criados. Então fiquei 5 anos fora (afastada do trabalho).” Ivone, 78.

Mesmo tendo que fazer uma pausa para priorizar a educação dos filhos, Ivone retornou ao trabalho cumprindo uma longa jornada que descreve positivamente: - “Pra mim foi o melhor trabalho do mundo. Como eu gostei do meu trabalho. E fiz tanta amizade, tem pessoas agora no meu whatsapp e no face que me acharam e a gente está se comunicando, teve uma que foi do clube [...] (Ivone, 78 anos)

Em sua trajetória profissional e, até em alguns aspectos da vida pessoal, pôde contar com amparo da empresa, familiares entre outros interlocutores em sua jornada. Ao mesmo tempo em que manifesta estar impressionada com “como as coisas deram certo”, foi possível refletir sobre que riscos ela correu, do que “escapou” quando alegou que “tudo deu certo”. Estariam implícitos, em sua carreira de mulher trabalhadora, riscos comuns dos quais ela se safou, quando alega tudo ter dado certo para ela? Para responder a esta dúvida é necessário observar em outro trecho, sua comparação com as trajetórias de outras mulheres, suas ancestrais familiares:

Minha mãe sempre foi muito independente, foi diferente, foi uma mulher à frente do tempo dela. Meu pai nunca proibiu. [...] Uma outra irmã dela já foi muito diferente, mas tudo dependia muito dos maridos também né? O que a gente acompanha sempre muito é que a mulher sempre foi muito discriminada, ela sempre foi muito submissa, os pais davam terra para os filhos e a mulher colocavam em curso de corte e costura” (Ivone, 78)

Ivone alegou ter “puxado” à sua mãe em sua habilidade para conciliar papéis esperados no trabalho e na vida doméstica familiar. Sabe-se que as percepções das pessoas estão diretamente atreladas às suas convicções ontológicas. Por essa via é difícil fazer conexões “neutras” sobre de onde vem o sucesso na trajetória pessoal. Estabelecer a causalidade entre os esforços e seus resultados no caminho para conquistas materiais e subjetivas e que outros fatores implicaram na sua aptidão para obter sucesso nesses esforços. Nesse sentido ela atribui hereditariedade, ou seja, talento herdado da mãe, fé em Deus, sorte e mérito próprio à suas conquistas. Pela audição de sua entrevista se verifica que a Ivone não é uma “mulher de sorte”, é uma mulher que tem sucesso em seus esforços. Nos trechos abaixo ela fala sobre seus empenhos na vida profissional e familiar:

“Precisei acompanhar o tratamento dele lá, mas não tive problema porque eu “morava” na empresa. Tinha direito a meio turno só, por causa da filha, mas morava lá, levava ela junto ou quando ela estava em atividade eu ia trabalhar. Então tinha horas sobrando. Então quando ele adoeceu, não tive problema. [...] Eu nunca tinha pedido, eu sabia que tinha a lei que me permitia trabalhar um turno só, mas quando eu precisei eu pedi mandei uma carta para o presidente e pedi.” (Ivone, 78 anos)

Suas conquistas relatadas no campo de trabalho se deveram ao seu empenho e dedicação: como a sua conduta de trabalhar sempre que possível, mesmo tendo direito ao trabalho em meio turno, seus projetos executados e os vínculos duradouros estabelecidos com

o público. Ela relatou ter levado anos para requerer o direito ao meio turno de trabalho por causa da deficiência de um dos filhos, como é a realidade de outras trabalhadoras que estão em atividade hoje e responderam ao questionário online afirmando não fazer uso deste direito. Ao final da entrevista, quando questionada se era feminista, Ivone respondeu:- “É querer direitos iguais, isso sim, então eu acho que eu sou feminista sim.” (Ivone, 78)

Ficou surpresa, após a entrevista, em tomar conhecimento dos casos de opressão relatados no questionário. Ela dá muito valor e guarda com bastante carinho a solidariedade entre os colegas e falou não ter conhecimento de casos do tipo. Entre as seis entrevistadas, foi a única que desconhecia esta questão, por não saber algo que houvesse acontecido consigo ou com outras colegas. Contudo, mesmo com este desfecho, houve alguns pontos suprimidos na entrevista, episódios que ela optou por não se deter como, por exemplo, sobre a senhora que, antes dela, havia sido demitida por causa do casamento.

Sophie, 59 anos, relatou alguns dos seus sentimentos com relação a experiência na empresa. É aposentada e hoje segue outra carreira. Os trechos abaixo são sobre a importância de suas atribuições e o período de trabalho na empresa. Seu papel e a importância de sua passagem pela empresa foram relacionados com a relevância das atividades desenvolvidas para com as famílias assistidas. Sophie destacou, em especial, seus esforços para promover a independência financeira das mulheres rurais: “- Procurar ser aquele alguém a mais no vínculo familiar [...] foi muito desbravador a presença da empresa do social, junto às famílias. A mulher ter um espaço maior no econômico, dela ter um dinheiro dela.” (Sophie, 59 anos)

Todas as entrevistadas exaltaram as conquistas das mulheres dentro e fora da empresa, como os cargos de chefias, por exemplo, quando indagadas sobre qual o papel que a mulher deve ocupar. As entrevistadas expressaram com frequência o “desbravamento” e “abrir as portas” para ilustrar as mudanças alcançadas. Das 6 entrevistadas, 5 se posicionaram como feministas e compreenderam o feminismo como luta por igualdade. Os trechos abaixo reúnem falas de todas as entrevistadas, inclusive da Sophie, que não se identifica como feminista, sobre as mulheres como precursoras de novos espaços e de adesão à luta feminista:

“Eu admiro muito as colegas que ocuparam a chefia e lutaram pra poder ficar na chefia, acho que um dos grandes fatores foi ter mulher na gerência... era pra homem, eu fui admirando quando foi mudando.” (Sophie, 59 anos)

“Em todos os lugares. É o desbravamento, o quanto as mulheres se colocam no caminho das suas afinidades, o que há que ser observado nisso é a gestação, o cuidado com os filhos que não se pode abrir mão para a sociedade... em que realmente o afeto esteja presente.” (Sophie, 59 anos)

“Qualquer posição! (Quando perguntada qual posição as mulheres devem ocupar na sociedade). Têm direito a ocupar qualquer cargo ou função. [...] Feminismo é tratar das

questões de igualdade de gênero, feminismo pra mim é isso. (Você é feminista?) Sim. Porque entendo que todos nós temos os mesmos direitos e criei meus filhos assim também.” (Helena, 56 anos)

“A liderança, ser uma pessoa líder, estar presente nos locais importantes: na política, na saúde, na educação, ter opinião, ter noção de todos os assuntos, não se omitir de falar, - quando eu cheguei na empresa não tinham mulheres representantes no conselho de agricultura – Por que não tinha? Não estão na agricultura? Não estão nas lavouras? Não dão conta de tudo? Então por que não são membras do conselho? Às vezes as pessoas me falam – isso é coisa da feminista, da Joana. O feminismo é querer que as oportunidades sejam iguais. Tentar uma igualdade, uma melhoria para todos. [...] Foi um baile só de mulheres, os homens não têm coisas que são só pra eles? Nós queremos algo só para nós também! [...] Não sou de rasgar sutiã nem de fazer fiasco aí a fora! Mas se for pra lutar por igualdade eu vou lutar, tá? Eu brigo, saio do sério às vezes, principalmente pelas mais vulneráveis. A gente tem uma condição boa, e as outras? Tem públicos (como indígenas) que os governos não estão preocupados! Dá vontade de ir no ministério público sabe?” (Joana, 52 anos)

“Eu sou feminista, eu penso que é um movimento social necessário pra que a vida seja melhor pra todas as pessoas, não só para as mulheres, ter o reconhecimento, dignidade o ser humano mulher. Meu jeito de pensar é que toda mulher devia ser feminista. Deve ter consciência das desigualdades de gênero e lutar contra. E toda sociedade devia ser também que é como vale pro racismo o que a Ângela Davis diz que não basta ser racista, tem que ser antirracista”. (Terezinha, 63 anos)

Quanto aos trabalhos que executaram/executam, resumem sua experiência de maneira positiva. Abaixo estão os trechos que demonstram a satisfação das entrevistadas no contato com o público:

“Conhecimento. Liberdade de ação. A gente estuda muito né? A gente estuda muito e de muitas formas, então acho que é isso. Essa parte do desenvolvimento humano, ver o despertar que a gente vai tendo. Eu saí, eu tinha 10 anos de magistério. A empresa pra mim representa isso, essa liberdade de ação, circular por diferentes realidades, diferentes visões... esse conhecimento que eu falo é o conhecimento que eu adquiri, pra mim. O conhecimento de um todo de tudo que envolve. [...] é uma empresa que dá muita liberdade, liberdade de ação e criatividade. A liberdade, o comprometimento com o processo, a criatividade nas formas de desenvolver” (Sophie, 59 anos)

“Eu sempre quis trabalhar com isso ou com educação especial [...] de kombi chegavam na escola eu era pequena e eu pensava – quero ser como elas – levar algo que as pessoas me esperem, quero andar num carro com a logo na porta – realizei meu sonho de ser a pessoa que leva uma coisa boa para alguém – falou na Joana, todo mundo sabe quem é.” (Joana, 52 anos)

(Sobre a função de Assistente Administrativo:) “fundamental, a porta de entrada, a fachada em um município. Se ela fizer bem o trabalho será o apoio de toda equipe. Ela vai dar o encaminhamento, não tem a necessidade de estar o técnico ali.” (Tânia, 60 anos)

“Nós somos um profissional muito importante, porque é muito capacitado tem diversas formações, até para a cidade somos referência de muitos públicos [...] um profissional que não julga ninguém e aquilo que não sabe, encaminha” (Joana, 52 anos)

Ao final do roteiro da entrevista, havia uma pergunta proposta para saber a posição delas com relação a ações educativas, preventivas e até punitivas, sobre o que pode ser feito na empresa com relação à assédio. Sophie deu respostas que convergem com forma como se posiciona perante as questões de gênero:

as pessoas não vão se desenvolvendo elas não vão compreender um outro caminho, ascender a algo diferente, dentro de um processo mental mesmo de evolução. Por que que tem o assédio? O assédio é uma forma da pessoa ser vista, de chamar atenção! [...]Tem muito a ver com sua posição diante da vida. (Sophie, 59 anos)

A forma específica como Sophie se manifesta em relação as questões de gênero é representativa da atual conjuntura do debate de gênero e de outras questões sociais abordadas no Brasil hoje: há distorções gravadas no imaginário popular. Como, por exemplo, as que dizem respeito aos trabalhadores na luta por direitos, suprimidos pelo discurso de fundo liberal-conservador, que coloca a busca pelo alcance de causas coletivas no cerne do desenvolvimento pessoal e até do desempenho de cada um. Porém, apesar das convicções de Sophie a levarem a priorizar o papel individual de superação, ela esteve atuante na associação das trabalhadoras da área social. Todas as entrevistadas se colocaram a favor das medidas preventivas, educativas e punitivas principalmente para com os responsáveis por assédio, a exemplo, seguem os trechos abaixo:

“Sou totalmente a favor, nos dias de hoje que todos tem conhecimento e tem leis para que sejam tratados da mesma forma, não se admite que se faça o oposto. [...] Sou a favor, tanto que houve estes dias sim, foram demitidos. As mulheres nas administrações já têm um olhar melhor”, [...]” mas não é o cargo que dá o direito de fazer o que quiser com o outro” (Helena, 56 anos)

“Sim, tem que ser feito, pelas coisas eu me lembro sim, tem que trabalhar com todos, não adiante falar apenas para as sociais. Tem que acompanhar, aproveitar reuniões coletivas e trazer alguém para falar com todas nós de todas as áreas e estar sempre falando. [...] A colega sofreu muito. Sim, sou a favor sim. Numa situação assim como quando teu superior pode ser o próprio abusador, então tem que ter uma equipe específica, muito honesta para acolher isso.” (Joana, 52 anos)

Helena, 56 anos, é uma mulher formada numa série de cursos de nível superior e segue ativa na empresa. Assim como as demais entrevistadas, fez questão de destacar, como ponto positivo do trabalho, a colaboração entre colegas principalmente no quesito de poder aprender em conjunto. Seguem abaixo trechos sobre a parceria estabelecida pelas equipes e a importância desse bom relacionamento na vida das entrevistadas:

“Eu acho que sou valorizada, sempre me disseram que eu faço um bom trabalho: chefia, colegas, assistidos. Eu sempre me valorizo e elogio meus colegas também. Faço um bom trabalho, vejo respaldo que recebo dos superiores, minha chefe queria ter 3 Helenas”. (Helena, 56 anos.)

“Alguém voltou pra buscar ela, parceria.” (história de um dia no trabalho em que uma colega estava perdida) [...] “Eu acho que a instituição tem que treinar e capacitar os colegas para a igualdade. Porque não basta ser mulher ou ser homem, tem que ser alguém disposto a aprender, ter respeito pelo conhecimento dos antigos. Os antigos estão saindo e não conseguem repassar para os jovens, porque o jovem não quer aceitar. [...] é uma enciclopédia ambulante o que os nossos colegas são, mas estão sendo descartados.” (Tânia, 60 anos)

“Na reunião de segunda feira era assim ó: - qual é a programação da Ivone primeiro? Aí baseado na minha programação eles se adequavam, imagine! Uma coisa assim ninguém reclamou nunca né, então meus colegas foram excelentes, eu tive muita sorte em tudo eu acho!” (Ivone 78 anos)

As entrevistadas Sophie, Joana e Terezinha acrescentaram em seus relatos uma parte especial para reconhecer os colegas com quem compartilharam tanto responsabilidades como amizades. Chegaram, em alguns instantes, a ponderar que as amizades que fizeram com colegas foram tão boas que poderiam ser compensadoras de situações infelizes, de angústias ou conflitos pelos quais passaram. Mais que uma compensação, a união entre as trabalhadoras e os trabalhadores, não apenas colheu bons resultados como também comprovou que, mesmo passando por situações isoladas de conflitos, estas mulheres foram profissionais engajadas em ter bom relacionamento profissional e se tornaram indispensáveis às equipes de que fazem/fizeram parte.

Tânia, 60 anos aposentada, se destacou na atuação em defesa do coletivo dos trabalhadores. Continua a facilitar e mediar o relacionamento dos trabalhadores da ativa com as associações e um dos sindicatos que representa a empresa. No trecho à diante, se referia ao tratamento de colegas específicos com as mulheres, por não reconhecerem os saberes, as habilidades, a carga de trabalho, os feitos e as conquistas das mulheres na instituição. Ainda no trecho a seguir, demonstrou a dificuldade de sensibilização do “todo” dos trabalhadores para compreender a necessidade de prestar um serviço prioritário aos públicos mais vulnerabilizados. Com os demais trechos, as entrevistadas apontam o quanto essa dificuldade interfere no que diz respeito aos colegas que empreendem esforços voltados para os povos tradicionais, como se o trabalho para esses públicos fosse de menor valia para a empresa, sob o ponto de vista de alguns.

Não dão valor pro pobre, pobre não dá efeito, então é mais fácil visitar um “fulano” que faz uma lavoura e é isso. Quando a gente vê a transformação da família é muito impressionante, sabe? [...] Num quadradinho ela tinha uma hortinha, um pomarzinho, um galinheirinho. A gente fez um dia de campo, com chá e bolo tudo, do nosso bolso mesmo, e chamava todo mundo, e tu escutar o depoimento da mulher: – eu estava numa depressão profunda. - (a assistida conta) – E ela entrou nesse projeto e saiu da depressão. O depoimento dela era muito impressionante. [...] Quando você tem muito comprometimento com as questões sociais e atendimento para quem realmente precisa. (Tânia, 60 anos)

“Eu lembro que veio uma escola visitar os indígenas e ficou perguntando – Como assim eles não têm banheiro? – eles recebem o recurso mas não tem, temos o convênio, então pra quem que vamos perguntar mais coisas?” (Dificuldade de intermediar ações com as comunidades indígenas e a prefeitura local, Joana, 52)

“Comecei como responsável pelo tema segurança e soberania alimentar e esse tema era tratado com irresponsabilidade. Era utilizada pela pastoral da criança a multimistura que tinha como propósito, que se dizia que combatia a desnutrição. Isso foi largamente recomendado por todos os agentes de pastoral.” (Terezinha, 63 anos)

Essas duas questões foram muito importantes para Tânia: direcionar o trabalho para aqueles que mais necessitam e mobilizar os colegas coletivamente para poder continuar realizando esse trabalho. A entrevistada, quando se deparou com o assédio na empresa disse ter encarado de frente e dado respostas de forma pessoal. Preocupadas com público a que se destina o trabalho social e o trabalho dedicado às comunidades rurais vulnerabilizadas, as entrevistadas apontam a importância da valorização do trabalho na área social. Sophie mencionou a luta por reconhecimento e equiparação de salários (entre empregadas de nível médio e superior em cargos de maioria feminina) e Joana, com 22 anos de trabalho na empresa, mesmo com nível superior, ocupa cargo de nível médio, ambas abordaram a valorização da função:

“A empresa e suas lutas né, aquela luta da valorização do ensino superior... parece que a empresa tá se encolhendo,” (Sophie, 59 anos)

“Acho que o social poderia ter mais independência, não só quanto à filantropia que poderíamos ser valorizadas da mesma forma que o econômico – começa por isso. [...] o social não paga conta de ninguém (ironiza) [...] o social é fundamental” (Joana, 52 anos)

As entrevistas levaram à observação de ocorrências similares no cotidiano de trabalho das mulheres ouvidas para além das categorias analíticas consideradas: papel social hegemonicamente aceito das mulheres na empresa dentro e fora da instituição, as permanências e mudanças nesses papéis e anseios de mudança evidenciados por superação de normas impostas quanto ao papel feminino (proibição do casamento, galgar cargos agropecuários, chefias, direitos relacionados à gênero em geral), sentimento de insuficiência quanto aos próprios saberes e atribuições evidenciados pela busca de novas qualificações profissionais, a opressão pela desqualificação profissional e os assédios pouco reportados às hierarquias superiores, as amizades e parcerias respeitadas na maior parte das equipes, a causa de luta pela valorização do trabalho social e do atendimento do público vulnerabilizado.

Ao considerar as convergências encontradas nas falas das entrevistadas, é necessário refletir sobre de que maneira as mulheres percebem e se reconhecem na posição de vítimas quando há violação de seus direitos? De que depende a mobilização coletiva das mulheres por direitos entre as trabalhadoras da empresa?

Algumas das categorias tomadas para as análises até aqui podem impactar o processo pelo qual as mulheres passam até chegar a reivindicar melhorias nas condições relacionadas as questões de gênero. A “sobrecarga mental” e as limitações com relação à compreensão e uso da

palavra “feminismo” são importantes nesse processo. Primeiramente há que se considerar que a organização coletiva das mulheres em prol de direitos demanda sua participação política. A respeito da dificuldade das mulheres se fazerem presentes na vida política Flávia Biróli explica:

Se considerarmos o fato de que estão em questão o acesso ao tempo livre e a renda – ponto central para a discussão que aqui proponho - teremos uma base para o entendimento de que as possibilidades de participação no sistema político não variam apenas segundo a posição socioeconômica relativa da unidade familiar (medida, por exemplo, pela renda média familiar e pelo tipo de ocupação à qual o chefe de família tem acesso), mas guardam correspondência com as hierarquias de gênero. (Biróli, 2018, p.30)

A divisão sexual do trabalho, conforme anteriormente abordada no subtítulo referente à discussão teórica, segundo Hirata e Kergoat (2007), utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, os sexos e criar um sistema de gênero. Em certa passagem, em sua entrevista, Terezinha contou sobre um homem com o qual esteve trabalhando que referia a si mesmo como “um homem de pensar as coisas”, em episódios em que ele se encarregava de tomar a frente em decisões e falas ao público.

Como consequência da hierarquização do trabalho, na desigualdade dos reconhecimentos dados ao trabalho de homem a ao trabalho de mulher, a desqualificação profissional outra categoria emergida das análises é resultado desse processo. Pode-se perguntar então qual a relação da desqualificação profissional das mulheres com sua sobrecarga mental? Ao alegar o sentimento de ineficiência ou de insatisfação com suas atribuições, as mulheres entrevistadas estiveram sempre correndo atrás de se equiparar, se qualificar ou fazer mais para enfrentar essa sensação. A tal ponto que essa busca possa ser o motivo da sobrecarga mental.

Quando a palestrante PC1 abordou a sobrecarga mental no curso, se referia ao constante planejamento e manejo das rotinas ocupando a mente das mulheres rurais, que eram o objeto de sua fala. Porém a sobrecarga mental, no caso das trabalhadoras dessa empresa da região sul, pode ser consequência da desqualificação, que as submete ao sentimento de ineficiência e as põe sempre em busca de encarregar-se cada vez mais para poder suprir tal sentimento. A sobrecarga mental que acomete as trabalhadoras também pode ser observada na realidade da redução das equipes atualmente e estar presente no âmbito da vida pessoal das trabalhadoras, na segunda jornada de trabalho, dentro dos seus lares.

Retoma-se a compreensão de bell hooks de que o direito ao trabalho exercido pelas mulheres não era o suficiente para libertá-las da dominação masculina. A sobrecarga de trabalho pode ser nesse caso um empecilho para o alcance da mobilização política das mulheres,

principalmente por negar o tempo necessário a elas para obtenção dos conhecimentos sobre o movimento feminista. A luta das trabalhadoras na empresa tem sido movimentada pela empatia entre as colegas e os colegas homens que aderiram a essa luta. As mudanças conquistadas gradualmente transcenderam a falta de tempo para a mobilização política. Impulsionadas pelo intuito de fazer pelas outras, pois não reconhecem a si mesmas como vítimas, mas, em contrapartida, denunciam as injustiças que ocorrem com as demais.

O processo desse despertar é explicado por Ângela Davis quando retoma a importância do feminismo negro para as conquistas das mulheres no mundo do trabalho:

“Trabalhando no movimento abolicionista, as mulheres brancas tomaram conhecimento da natureza da opressão humana – e, nesse processo, também aprenderam importantes lições sobre a sua própria sujeição. Ao afirmar seu direito de se opor à escravidão, elas protestavam – algumas vezes abertamente, outras de modo implícito – contra sua própria exclusão da arena política.” (Davis, 2016, p.53)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ordem de gênero e sua relação com a divisão sexual do trabalho na empresa integram a estrutura de um regime de gênero próprio da instituição (Connell, 2015). Considera-se que esse regime tem evoluído para mudanças que vão ao encontro da liberdade e de melhorias para as mulheres no ambiente de trabalho. As diretrizes de trabalho apontadas no curso para atuar com as Mulheres Rurais (2021-2023) proporcionaram conhecimentos e formação para acompanhar as mudanças no mundo do trabalho de dentro e de fora da empresa. Isso porque contou com a atuação de profissionais especializadas em direitos das mulheres que alertaram ainda mais as empregadas para todas as formas de violência de gênero existentes.

Pela pesquisa realizada junto ao GT e, após, pelos relatos coletados nas entrevistas, pode-se conhecer diferentes formas de opressão e assédio que as trabalhadoras passaram e os arranjos que fizeram para transpor esses desafios e manter-se operantes em suas funções laborais. Uma das principais características do enfrentamento das questões de gênero, específica desse contexto, é rejeitar a sujeição ao “papel de vítima” e encorajar a si mesma e às demais para continuidade do trabalho e permanência em seu cargo, ao mesmo tempo em que se organizam coletivamente. Há enfrentamentos e arranjos individuais diferentes de acordo com as personalidades e as possibilidades de cada interlocutora. Expressaram sua contrariedade e resistência, tanto ao enfrentar assediadores pessoalmente quanto através da organização coletiva.

Os dados empíricos analisados e as categorias através deles identificadas subsidiaram a discussão sobre o problema de pesquisa com arranjos e manejos das estruturas no regime de gênero. Categorias como, a sobrecarga de trabalho, a supressão da palavra “feminismo”, a desqualificação profissional percebida pelo sentimento de insatisfação com o respeito dado às suas atribuições e formações, as formas de opressão e assédio verificados configuram efeitos da ordem de gênero institucionalizada.

Na estrutura da organização de trabalho, as hierarquias são necessárias ao seu funcionamento, como forma de distribuição das incumbências laborais. O respeito a essas hierarquias não pressupõe subalternidade e isso se pode verificar nos arranjos que as associações em seus GTs, os sindicatos e os trabalhadores geral encontram espaço para organizar suas demandas.

A ordem de gênero na divisão sexual do trabalho impõe desvantagens para homens e mulheres, porém ainda é difícil reconhecer, no âmbito das instituições, que essa ordem possa ser um agravante, um encorajador de atitudes violentas ou prejudiciais contra as mulheres. As mobilizações por igualdade de liberdades e direitos pelas mulheres recebem também homens aliados que apoiam o feminismo na instituição (como é o caso do GT).

No combate às desigualdades de gênero, um grupo misto de trabalhadores tentou promover na empresa a adesão ao programa “He-for-she” da ONU, que ressalta a importância do papel masculino para equiparação das desigualdades. O que causou um pouco de desdém da parte alguns(mas) das(dos) trabalhadores em geral. É preciso ressaltar que se tratava de um espaço de discussão em que todos eram empregados, não havia público assistido envolvido.

Esse episódio é contraditório com a “bandeira” externa levada ao campo, pois na medida em que para com as assistidas a diretriz é executar atividades para libertação das mulheres, internamente, há desconforto ao tentar o mesmo para dentro da instituição. O desdém a tentativa de adesão ao He-for-She vem de condutas de mulheres e homens que sabemos que também fazem parte da instituição, são representativos na estrutura do regime de gênero.

Na entrevista realizada com a Joana foi possível conhecer tipos de comportamentos corporativos que lhe causaram sofrimento. Sua experiência contribuiu para confirmar que tanto homens e mulheres utilizam-se de táticas de dominação para conseguir “sobrevivência” corporativa. São táticas de sedução ou até de apoio aos assediadores para poder ficar lado a lado com eles reduzindo desvantagens de contrapô-los.

Neste sentido que as associações de trabalhadores da empresa têm se atualizado com relação ao enfrentamento, acolhimento e reparação de situações de assédio e opressão de gênero. Para que as medidas efetivas tomadas de reparação de situações em que houve assédio de qualquer forma ou manifestações opressoras da desigualdade de gênero sejam uma via, uma opção para as pessoas que ainda não se sentem acolhidas para revelar o que passaram. Que se desencorajem e desmotivem novas ocorrências e principalmente sejam acolhidas todas as vítimas quando houver denúncia. Espera-se assim, que as táticas corporativas antigas e opressoras e a necessidade de enfrentar individualmente os assediadores sejam, pouco a pouco, substituídos pela via mais segura da denúncia e do acolhimento a esses casos.

No início de 2023 a atual diretoria recebeu um documento subsidiado pelos estudos dos Grupos de Trabalho das Associações que sugeria a implementação de um novo grupo de trabalho (institucional) formado por uma equipe de empregados(as) para atuar na ouvidoria e encaminhamento de casos de assédio. A diretoria acatou as sugestões e implementou o grupo que inclusive já deu resolução para problemas que ocorreram esse ano.

Vale ressaltar que a pesquisa se desenvolveu em uma empresa que é privada, mas sem fins lucrativos. Não possui um dono(a) e se identifica enquanto entidade filantrópica. Por isso as contribuições para suas melhorias vêm da iniciativa dos trabalhadores como um todo. Toma-se a liberdade de parafrasear o cantor Emicida “*Tudo, tudo, tudo que nós tem é nós!*”.

O título desse artigo “Nós abrimos as porteiras” é um trecho da entrevista com Ivone. Que se referia a ela mesma e seu marido que, pela estratégia que adotaram, conseguiram derrubar a proibição do casamento imposta às mulheres na época. A frase foi escolhida porque o casal representa homens e mulheres trabalhadores evoluindo juntos por melhorias, ou seja, mudanças significativas das relações de trabalho no regime de gênero. “Abrir as porteiras” pode ser mais do que uma atribuição do trabalho no sentido denotativo, mas conotar conquistas e mudanças reais para “dentro” e para “fora” da empresa e impactar com as mudanças positivas, tanto o público atendido, quanto os trabalhadores e o mercado.

REFERÊNCIAS

- ALONSO, Ângela. Métodos Qualitativos de Pesquisa: Uma Introdução. In: Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: Bloco Qualitativo. Sesc São Paulo/CEBRAP. São Paulo. 2016
- ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In: Gênero, família e trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV. P. 15-77

- BAUER, Martin; GASKELL, George. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Editora Vozes 2ª Edição – Petrópolis RJ, 2002.
- BECKER, Howard S. Segredos e truques da pesquisa. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007. 296 p. (Coleção Nova Biblioteca de Ciências Sociais)
- BIRÓLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho. In: Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.
- _____, Flávia. Família e maternidade. In: Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.
- CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. Gênero uma perspectiva global. Tradução e revisão técnica Marília Moshkovich, São Paulo: nVersos, 2015.
- DAVIS, Ângela. Mulheres, raça e classe. São Paulo: Boitempo, 2016.
- FEDERICI, Silvia. Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017, 406p.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa V. 37 n.132 p.555-609 set/dez 2007.
- HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais São Paulo: Editora 34, 2003. 296 p. ISBN 85-7326-281-8
- hooks, bell. O feminismo é para todo mundo. Rosa dos Tempos, Rio de Janeiro, 2018.
- LEMIEUX, Cyril. A pesquisa sociológica. Petrópolis, RJ: Vozes 2015.
- PICANÇO, Felícia; ARAÚJO, Maria Clara. Conflitos desiguais: homens e mulheres na articulação casa-trabalho no Brasil. Século XXI, Revista de Ciências Sociais, v. 9, nº3, Ed. Especial, p. 720-749, 2019.
- PISCITELLI, Adriana. Gênero: a história de um conceito. In: ALMEIDA, Heloisa Buarque de; SZWAKO, José Eduardo. **Diferenças, igualdade**. São Paulo, Berlendis & Vertecchia, 2009, pp. 116-148.
- QUIVY, Raymond. MANUAL DE INVESTIGAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS. GRADIVA, 2ª Ed. Janeiro de 1998, Lisboa
- RUBIN, Gayle. O tráfico de mulheres: notas sobre a "economia política" do sexo. In: **Políticas do sexo**, São Paulo, Ubu, 2017
- SCOTT, Joan. Gênero uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, n. 20, v. 2, jul./dez. 1995, p. 71-99
- TELES, Maria Amélia de Almeida. Violações dos direitos humanos das mulheres na ditadura. Estudos Feministas, Florianópolis, 23(3): 406, setembro-dezembro/2015.
- VECCHIOLI, Virginia; REBOLLAR, Alicia. El activismo de las víctimas y sus repertorios de movilización. Laura Reyes y Jairo Antonio López (org) Derechos Humanos y conflictos por la Justicia en América Latina. México. Ed. Unam. 2019.