



University of  
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho



# revistafsa

[www4.fsnet.com.br/revista](http://www4.fsnet.com.br/revista)

Rev. FSA, Teresina, v. 16, n. 3, art. 16, p. 296-318, mai./jun. 2019

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2019.16.3.16>

DOAJ DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS

WZB  
Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung



## **Entre Assédios, Violências, Desigualdades e Gravidez: Uma Análise Crítica do Discurso da Campanha “Ser Trabalhadora é...”.**

## **Between Harassment, Violence, Inequality and Pregnancy: A Critical Analysis of the Discourse of the Campaign "Being A Worker is ...".**

### **Renan Gomes de Moura**

Doutorado em Administração pela Universidade do Grande Rio

Mestre em Administração pela Universidade do Grande Rio

E-mail: [renangmoura@gmail.com](mailto:renangmoura@gmail.com)

### **Rejane Prevot Nascimento**

Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de Janeiro

Professora da Universidade do Grande Rio

E-mail: [rejaneprevot@uol.com.br](mailto:rejaneprevot@uol.com.br)

---

#### **Endereço: Renan Gomes de Moura**

UNIGRANRIO – Campus II / Lapa Rua da Lapa, 86 - 9º andar Lapa - Rio de Janeiro / RJ- Brasil - CEP 20021-180 Brasil.

#### **Endereço: Rejane Prevot Nascimento**

UNIGRANRIO – Campus II / Lapa Rua da Lapa, 86 - 9º andar Lapa - Rio de Janeiro / RJ- Brasil - CEP 20021-180 Brasil.

**Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues**

**Artigo recebido em 14/02/2019. Última versão recebida em 06/03/2019. Aprovado em 07/03/2019.**

**Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).**

**Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação**



## RESUMO

Assédios, violências, desigualdades e gravidez, temas que parecem ser tabus para as organizações, mas que se tornaram parte do cotidiano do trabalho de muitas mulheres. Temas que convergem ou faces da precarização do trabalho feminino? Nesse sentido Guimarães (2012, p.120) aponta que as mulheres, em particular, são a maioria “em trabalhos menos produtivos e precários, com pouco acesso a uma remuneração adequada e justa, à proteção social e a direitos fundamentais no trabalho, ou seja, possuem menores chances de ascender a um Trabalho Decente”. O objetivo do presente trabalho consistiu em discutir e analisar a precarização do trabalho feminino a partir da opinião pública de mulheres no Twitter. O corpus da pesquisa foi composto pela seleção dos relatos de 34 trabalhadoras, e o método de análise consistiu na Análise Crítica do Discurso. Concluiu-se que, desde sua inserção no mundo do trabalho, as mulheres têm enfrentado o trabalho precarizado que se manifesta de diferentes formas como, por exemplo, assédio sexual, violência e punições oriundas por conta da gravidez.

**Palavras-Chaves:** Análise Crítica do Discurso. Ministério do Trabalho. Trabalho Feminino.

## ABSTRACT

Harassment, violence, inequality and pregnancy, themes that seem to be taboos to organizations, but which have become part of the everyday work of many women. Themes that converge or faces the precariousness of women's work? In this sense Guimarães (2012, p.120) points out that women, in particular, are the majority "in less productive and precarious jobs, with little access to adequate and fair remuneration, social protection and fundamental rights at work, that is, are less likely to move to Decent Work. " The objective of the present work was to discuss and analyze the precariousness of women's work from the public opinion of women on Twitter. The corpus of the research was composed by the selection of the reports of 34 workers and the method of analysis consisted of the Critical Discourse Analysis. It was concluded that since their insertion in the world of work women have faced precarious work that manifests itself in different ways such as sexual harassment, violence and punishments due to pregnancy.

**Key words:** Critical Discourse Analysis. Ministry of Labour. Female Work.

## 1 INTRODUÇÃO

Assédios, violências, desigualdades e gravidez, temas que parecem ser tabus para as organizações, mas que se tornaram parte do cotidiano do trabalho de muitas mulheres. Assuntos que convergem ou faces da precarização do trabalho feminino?

É preciso esclarecer, logo de início, que falar do trabalho feminino no Brasil, a partir de uma epistemologia e ontologia feminista e de gênero, significa criar visibilidade para as mulheres, implicando, assim, em descobri-las por detrás das questões estatísticas, mas sim proceder a partir de uma perspectiva que possa revelar “(...) as distintas realidades e possibilidades vividas por homens e mulheres em termos das suas oportunidades de inserção no mercado de trabalho e da qualidade dessa inserção” (ABRAMO, 1998, p.40). Standing (2014), relata que desde o início da globalização a feminização do trabalho possui um sentido duplo pois, embora muitas mulheres passaram a trabalhar isso não podia ser visto como sinônimo de boas condições de trabalho ou um trabalho que permitisse melhorar sua renda, mas sim o contrário, considerando que muitas mulheres passaram a exercer trabalhos flexibilizados, o que refletia a grande tendência para a informalização do emprego.

A precarização do trabalho, em termos gerais, consiste principalmente na redução dos direitos e garantias do trabalho, não proporcionando assim qualidade de vida aos trabalhadores no exercício de suas atividades laborais. Sendo assim a precarização do trabalho se manifesta como uma série de consequências de perdas, bem como a redução da perspectiva profissional e flexibilização de diversos direitos trabalhistas (ANTUNES, 2007; CATTANI; HOLMANN, 2006; GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1999). A partir desse contexto Standing (2013) cria um neologismo para definir aqueles que “ingressam nessa forma de trabalho, o precariado, ao qual “as mulheres ocuparam uma parcela desproporcional de empregos precários” (STANDING, 2014, p.99).

No que tange às questões que envolvem a qualidade da inserção da mulher no mercado de trabalho é necessário evidenciar que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), as mulheres recebem em média 74% do rendimento médio dos homens. O IBGE (2015) mostra também que, relativamente à a jornada das mulheres no trabalho remunerado e não remunerado houve pouca alteração em relação aos anos anteriores pois, para a população feminina, a jornada no mercado de trabalho se manteve em 35,5 horas semanais e, na realização de afazeres domésticos alterou-se para 21,2 horas, totalizando uma jornada de em média 56,7 horas semanais, enquanto os homens possuem uma jornada de 40,1 horas semanais. Além das diferenças salariais e de jornada entre homens e mulheres, uma

pesquisa realizada pelo Datafolha desvelou que 42%, ou mais, das brasileiras já foram vítimas de assédio sexual, e 15% dessas mulheres já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho (DATAFOLHA, 2017). Guimarães (2012, p.120) observa que as mulheres, em particular, são a maioria “em trabalhos menos produtivos e precários, com pouco acesso a uma remuneração adequada e justa, à proteção social e a direitos fundamentais no trabalho, ou seja, possuem menores chances de ascender a um Trabalho Decente”. Diante desse cenário questionasse: *O que os relatos de mulheres podem desvelar sobre a precarização do trabalho feminino?*

Exposto o problema de pesquisa, o presente artigo busca discutir a precarização do trabalho feminino a partir dos relatos públicos de mulheres no Twitter. O artigo possui a seguinte forma: as duas primeiras seções são dedicadas a compreender diversos aspectos da Análise Crítica do Discurso (ACD); a seção posterior consiste em apresentar e analisar o corpus da pesquisa, e por último, é apresentada a seção das considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 A Metodologia da Análise Crítica do Discurso

O termo crítico, empregado nos estudos da linguagem, torna visível as conexões existentes entre textos e os fatores que os permeiam, nesse contexto a crítica “torna transparente o que previamente estava oculto, e, ao fazer isso, inicia um processo de reflexão própria, nos indivíduos ou em grupos” (CONNERTON, 1976, p. 20). No que tange ao discurso, esse aloca as pessoas em diversas posições como sujeitos sociais, pois é uma prática social (FAIRCLOUGH, 2008), contudo não se deve negar que o discurso envolve questões de poder, haja vista que todo discurso, mesmo que aparentemente seja curto ou apresente pouca coisa, cria interdições que o atingem fazendo com que seja capaz de revelar sua ligação com desejo e poder. Isso, considerando que o discurso não se resume naquilo que manifesta ou oculta o desejo, mas é também aquilo que é objeto de desejo, uma vez que o discurso não se traduz unicamente nas lutas ou sistemas de dominação, mas também na luta pelo poder do qual os indivíduos querem se apoderar (FOUCAULT, 1996).

Foucault (1996), observa que o discurso funciona, também, como uma prática de exclusão que não deve ser entendida como uma interdição, mas sim uma rejeição e separação, pois o discurso é uma forma do poder se manifestar para alguns indivíduos, que utilizam de práticas discursivas, buscando anular a palavra de outros ou até mesmo fazer com que o discursos de outras pessoas não sejam acolhidos, ou seja, não sejam considerados como

portadores de verdade e também os destitui de importância. Diversos procedimentos visam controlar o discurso dentre eles há aquele que objetiva determinar as condições de seu funcionamento, que impõe aos sujeitos que fabricam o discurso uma quantidade de regras que tem em seu cerne limitar o acesso ao reconhecimento do discurso, em outras palavras, para que o discurso seja reconhecido é necessário satisfazer determinadas exigências postas por outros indivíduos que detêm o poder, caso contrário não será considerado qualificado para fazê-lo (FOUCAULT, 1996).

Devido a importância da linguagem surgiram diversos estudiosos que se propuseram a analisar o discurso; sendo assim, o termo análise do discurso é usado para nomear diversas enfoques no estudo de texto, que foram oriundos a partir de diversas orientações epistemológicas e ontológicas, nesse contexto não existe uma única forma de se realizar análise do discurso (AD), mas sim diversos métodos para realizar a análise. (GILL, 2013). Mesmo que haja diversas formas de se fazer análise do discurso essas convergem de uma mesma visão epistemológica: rejeitar a noção realista de neutralidade que da linguagem para refletir ou descrever o mundo, pois, de uma forma generalizada, a AD parte da convicção que o discurso é uma forma de se construir a vida social (GILL, 2013). No que tange as diversas abordagens sobre AD, o presente trabalho está ancorado na Análise Crítica do Discurso referendo-se a um conjunto de perspectivas sócio-teóricas sobre discurso em sociedade, abrangendo uma gama de aplicações e de abordagens de análise, ao qual é crucial para apresentar a percepção de que a ideologia, em conjunto com o poder que fornecem a legitimação para as relações de desigualdade e dominação (O'REGAN; BETZEL, 2016).

A ideologia pode ser descrita como uma referência a opiniões explícitas e até mesmo vocais, que podem então ser alinhadas com diversos pressupostos que, muitas vezes, estão naturalizados na “visão de mundo” de diversos indivíduos, ou até mesmo ser compreendida como perspectiva abrangente sobre a realidade em que estamos participando (O'REGAN; BETZEL, 2016). Fairclough (2010), observa que as ideologias são vistas como uma modalidade de poder uma modalidade que constitui e sustenta relações de poder com o intuito de produzir a legitimação, ou seja, o poder através da hegemonia ao invés de poder por meio de violência ou força.

A Análise Crítica do Discurso (ACD) se refere à uma abordagem linguística que foi adotada por pesquisadores que compreendem o texto como uma unidade básica do discurso e que se dedicam a analisar as relações de luta e conflito social (WODAK 2001); logo o propósito da ACD deve ser compreendido como essencialmente político, uma vez que aqueles que utilizam esse método possuem uma perspectiva que visa agir sobre o mundo e

transformá-lo, contribuindo, assim, para criar um mundo no qual diversas populações não sejam mais discriminadas por conta do gênero, idade, classe social, credo, entre outros (CALDAS-COULTHARD, COULTHARD,1996). Nessa mesma linha de raciocínio Fairclough e Wodak (2000) observam que as práticas discursivas podem ter efeitos ideológicos importantes, ou seja, podem ajudar a produzir e reproduzir relações de poder desiguais entre, por exemplo, classes sociais, mulheres e homens, maiorias e minorias culturais ou étnicas, através da maneira como eles representam objetos e situam as pessoas. Sendo assim tanto a investigação quanto o investigador, que utilizam a ACD, recusam a neutralidade, pois parte da perspectiva que ambos possuem seus objetivos enraizados em interesses políticos, sociais e culturais. Posto isso cabe a ACD analisar as práticas discursivas que possuem o intuito de revelar a (re)produção das diferentes formas de dominação (PEDRO, 1998), promovendo assim um embasamento científico que serve para questionar criticamente práticas sociais (RESENDE; RAMALHO,2013). Nesse contexto, Van Dijk (2008, p. 19) afirma:

Se o discurso controla mentes, e mentes controlam ação, é crucial para aqueles que estão no poder controlar o discurso em primeiro lugar. Como eles fazem isso? Se eventos comunicativos consistem não somente de escrita e fala “verbais”, mas também de um contexto que influencia o discurso, então o primeiro passo para o controle do discurso é controlar seus contextos. [...] Isso significa que precisamos examinar em detalhe as maneiras como o acesso ao discurso está sendo regulado por aqueles que estão no poder (VAN DIJK, 2008, p. 19).

É importante salientar que as relações de poder se estabelecem de duas formas por meio do discurso sendo elas: o poder no discurso e o poder por trás do discurso. O primeiro exerce-se através da textura da linguagem, ou seja, por meio de textos e palavras específicas, já o segundo é oriundo das ordens de discurso ao qual os textos estão atrelados (FAIRCLOUGH, 1989). Então a ACD compartilha da ideia de que as relações de poder entre linguagem e estrutura sociais, muitas vezes, são opacas, ou seja, são pouco perceptíveis, passando assim despercebidas pelas pessoas, todavia os textos evidenciam diversos traços de rotinas sociais que revelam essas relações (FAIRCLOUGH, 2008).

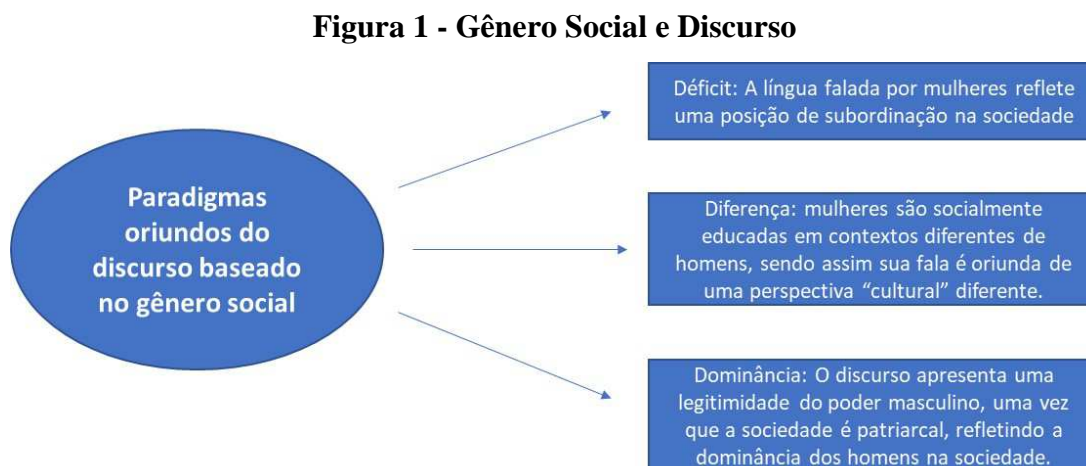
Toda análise em ACD parte da ideia de que há um *problema* e esse está enraizado nas relações de poder que são refletidas nas práticas sociais que legitimam o poder dos dominantes bem como naturalizam algumas práticas. Posto isso esse método também sugere a *identificação de obstáculos que auxiliem a superação do problema*, ou seja, compreender quais são as práticas sociais que dão suporte ao problema e que se constituem como um obstáculo para solução desse problema e, em seguida, deve-se verificar a *função do problema*

na prática, ou seja, observar se há algo além das relações de poder e qual a sua função nas práticas sociais (RESENDE; RAMALHO, 2013). Após observar a função do problema na prática a ACD sugere-se que se deve pensar nos possíveis modos de ultrapassar os obstáculos e, por fim, toda pesquisa em ACD deve conter uma reflexão a respeito da análise realizada, em outras palavras, toda pesquisa crítica deve ser de caráter reflexivo (RESENDE; RAMALHO, 2013).

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

#### 3.1 A Análise Crítica do Discurso e os Estudos sobre o Feminino

Dentro da ACD deve-se levar em consideração o gênero social e a prática discursiva, uma vez que diversos estudos enfocam o papel do gênero social, da etnia, da classe e da idade, observa ainda que alguns estudos supunham que existiam diferenças entre os discursos proferidos por homens e mulheres; essa suposição, ancorada no gênero social fez emergir três paradigmas, sendo eles: déficit, diferença e dominância, (VAN DIJK, 2012).



Fonte: Adaptado de Van Dijk (2012).

Nesse contexto pode-se compreender que o discurso consiste, também, em uma “estrutura, formada por cognições fundamentais, socialmente compartilhadas e relacionadas aos interesses de um grupo e seus membros; é adquirida, confirmada ou alterada, principalmente, por meio da comunicação e do discurso” (VAN DIJK, 2008, p.43). Sendo este uma forma de exercer a dominação fica clara a relação entre discurso e poder social, uma vez que essa prática objetiva exercer o controle social sobre outros sujeitos constituindo-se



como a partir de uma base de recursos socialmente relevantes (VAN DIJK, 2010). Para o autor uma das formas de sair desse impasse constitui-se no contrapoder, que seria uma forma de resistência ao poder legitimado e constituído envolvendo uma estratégia que objetiva evidenciar a capacidade das pessoas terem reações do ser humano consciente de si, do seu papel na estrutura da sociedade onde vive e a qual esfera pertence, pois somente assim se consegue promover a mudança do *status quo* e então refazer a confiança dos sujeitos dominados como gestores do seu próprio mundo (VAN DIJK, 2010). Completando o pensamento anterior, Figueiredo e Macedo (2016, p.295) observam que “a ACD sob uma perspectiva feminista aponta a importância de questionar como as estruturas de poder através da linguagem também implicam nas relações desiguais de gênero”.

Devido a ACD ser transdisciplinar é possível criar um diálogo frutífero com os estudos feministas, sendo que esses estudos críticos do discurso feminista possuem como objetivo mostrar as complexas, sutis e, às vezes, não tão sutis, formas em que frequentemente certas hipóteses de gênero e relações de poder hegemônicas estão discursivamente produzidas, sustentadas e negociadas, desafiando assim diferentes contextos e comunidades, logo tal interesse não é apenas uma acadêmico de construção de textos e falar para seu próprio bem, mas vem de um reconhecimento de que as questões tratadas possuem consequências materiais e fenomenológicas para os grupos de mulheres e homens em comunidades específicas (LAZAR, 2007). Lazar (2007) expõe que a preocupação central de analistas críticos do discurso feminista consiste em criticar discursos que sustentam uma ordem social patriarcal e as relações de poder que, de forma sistemática, são concedidos aos homens bem como privilégios e, às mulheres são impostas desvantagens que visam excluir e enfraquecer-las mulheres como um grupo social.

Dentre os mais diversos locais em que o discurso é uma prática de fonte de poder está o mundo do trabalho, por exemplo, a divisão sexual do trabalho “é sempre indissociável das relações entre homens e mulheres, que são relações desiguais, hierarquizadas, assimétricas e antagônicas [...] de exploração e de opressão entre duas categorias de sexo construídas socialmente” (HIRATA, 2002, p. 281). Nesse sentido a divisão sexual do trabalho serve de sustento para a estruturação das relações desiguais de gênero que são oriundas das práticas sociais que são incorporadas pelo capital como um meio de maximização dos lucros e um domínio ideológico e social. Nogueira (2004) explana que o trabalho tido socialmente como destinados às mulheres se caracteriza pela inferioridade hierárquica, menores salários e atividades adaptadas a suas capacidades socialmente consideradas “inatas”.



Moura e Nascimento (2017a), em suas pesquisas, desvelaram que as características socialmente atribuídas ao feminino são compreendidas pelas organizações como uma característica que inferioriza qualquer sujeito, pois para as organizações o “ser feminino” é sinônimo de fragilidade, preconceito, rejeição e, até mesmo, incapacidade e que para serem aceitos no mundo do trabalho os sujeitos femininos devem abdicar de suas características femininas. Moura e Nascimento (2017b) creem que diversas organizações possuem práticas misóginas, e aplicam o conceito de misoginia para qualquer sujeito que se considere feminino, pois, assim, torna-se mais desvelar práticas organizacionais que possuem em seu cerne estigmatizar, menosprezar e influenciar a construção de identidades que possuam subjetivamente a feminilidade.

### 3.2 Apresentação e Discussão do Corpus da Pesquisa

No dia 08 de março de 2018, dia internacional das mulheres, o Ministério do Trabalho (MT) lançou uma campanha em uma de suas redes sociais que tinha como objetivo “ouvir” as trabalhadoras brasileiras sobre o que é ser trabalhadora no Brasil. Diversas mulheres se manifestaram com discursos que se caracterizavam de diversas formas, tais como: denúncia, protesto, sentimentos negativos em relação ao trabalho e até mesmo ironias. Posto isso, o corpus da pesquisa foi constituído a partir da coleta dos discursos produzidos nessa campanha. No que tange à identificação dos usuários que se manifestaram, por questões éticas, embora as declarações sejam públicas, não serão identificadas as autoras dos posts. Para isso as mulheres que se manifestaram serão identificadas como, Trabalhadora 1, Trabalhadora 2, Trabalhadora 3 e assim sucessivamente. Para compor o Corpus do Trabalho foram selecionados discursos de 34 mulheres que se manifestaram na publicação “Ser trabalhadora é...”.

**Figura 2: Ser trabalhadora é....**



Fonte: Ministério do Trabalho (2018).

O texto que acompanhava a imagem era: “A gente sabe que a sua batalha cotidiana é intensa. Por isso, queremos ouvir de você: o que é ser trabalhadora? Comente! Sua frase pode aparecer aqui” (Ministério do Trabalho, 2018). Na apresentação da postagem o próprio Ministério do Trabalho reconhece que o trabalho feminino é em si precarizado, uma vez que profere um discurso evidenciando que as mulheres enfrentam uma luta intensa e diária. Nessa linha de raciocínio Standing (2014) já observou que as mulheres experimentaram o trabalho precário desde a sua inserção no mundo do trabalho. Outro ponto importante consiste na imagem utilizada para ilustrar a postagem realizada pelo MT que consiste na representação de uma mulher masculinizada usando roupas que socialmente são consideradas masculinas, como, por exemplo, a gravata e o colete, além do cabelo está com a aparência de “cortes” tipicamente masculinos; entretanto essa prática é também exposta pela Trabalhadora 6 que proferiu o seguinte discurso: “*É ter que ter uma postura super agressiva no meio dos homens pra poder ser respeitada*”. Sendo assim ao analisar a imagem e o discurso da trabalhadora é possível compreender duas questões; a primeira é que o mundo do trabalho é altamente masculino, e a segunda é que para se inserirem e serem aceitas no mundo do trabalho muitas mulheres devem se masculinizar. Nesse sentido pode-se entender o próprio Ministério do Trabalho como um agente de práticas misóginas e enraizadas na dominação masculina dialogando assim com os pensamentos de Moura e Nascimento (2017a) que evidenciaram que aqueles considerados femininos e possuidores de características socialmente construídas como pertencente ao feminino, para serem aceitos nas organizações, devem abdicar dessas características e adotar comportamentos socialmente construídos como pertencentes ao universo masculino.

### **Tema: Silenciando as Mulheres**

Assim que a campanha foi lançada muitas mulheres se manifestaram denunciando o mundo do trabalho por possuir atitudes misóginas bem como reflexos da dominação masculina, como uma alternativa x gestores da conta do Twitter apagaram diversos *tweets*, o que remete a uma tentativa de silenciar as mulheres; contudo esse ato não foi exclusivamente praticado pelo MT, mas também pelas organizações como montarem os discursos a seguir: “*Para de apagar as respostas @trabalho fizeram uma reforma nojenta e esperavam o que te resposta? Tomem vergonha*” (Trabalhadora 1), “*Estão apagando as respostas!*” (Trabalhadora 2), “*E não apaga as respostas não, quer levantar bandeira de mulher guerreira, aguenta o peso agora. Ser engajador no twitter é muito fácil, né? Hahahha*”

(Trabalhadora 3), “*É ler só verdades sobre o que é ser trabalhadora no Brasil e ver que as respostas estão sendo apagadas, pois não são "adequadas". #SouTrabalhadora*” (Trabalhadora 4), “*É sim ser guerreira, resiliente e acima de tudo: paciente. Inclusive com administradores de perfis que apagam nossas respostas. #SouTrabalhadora #DiaDaMulher #MêsDaMulher*” (Trabalhadora 5).

Os cinco tweets selecionados evidenciam como os gestores dessa rede social que estavam tentando silenciar essas mulheres, apagando suas postagens que tinham o intuito de denunciar diversas práticas do mundo do trabalho que prejudicam a mulher, através da fala da Trabalhadora 1 e Trabalhadora 3. A primeira trabalhadora expõe que o ato de apagar as mensagens soava como uma hipocrisia, uma vez que as reformas trabalhistas pioraram as condições do trabalho feminino, logo esperar uma manifestação que mostrasse os “benefícios” de ser trabalhadora não faria sentido. Esse fragmento discursivo evidencia também como a reforma trabalhista precarizou ainda mais o trabalho feminino e, nesse sentido, Teixeira (2017) observa que essa reforma serviu para condenar as mulheres à precariedade, à informalidade do trabalho, ao desemprego e à desproteção social, ou seja, essa reforma possui em seu cerne um alto potencial de desintegração social. No fragmento discursivo da Tweet 3 ela evidencia que o Ministério do Trabalho (MT) não esperava que as manifestações femininas fossem de caráter denunciativo, não tendo assim a noção das dificuldades enfrentadas pela mulher no mundo do trabalho. Esse fato fica claro quando a manifestante 3 fala sobre o “peso” que é ser mulher e faz uma crítica objetivavam mostrar que, em um mundo virtual, é fácil ser solidário e prestar apoio às mulheres; contudo no mundo “real” essa prática não é tão comum e tão pouco fácil, ou seja, fazer o papel de “engajador” em uma rede social é visto como um papel fácil, uma vez que na realidade ninguém quer participar de maneira colaborativa e nem motivar os movimentos que fortalecem as lutas sociais das mulheres. Esse fragmento discursivo remete aos pensamentos de Beauvoir (2016) que é enfática em relação ao peso que confere às constrições e assimetrias sociais impostas a mulheres, porém esse “peso” não se limita apenas ao cotidiano social, mas também ao mundo do trabalho, dialogando assim com Standing (2014, p. 192), pois o autor afirma que as mulheres “continuam a suportar a maior parte do peso, muitas vezes sendo pressionadas para estarem disponíveis em cima da hora [...] para fazer mais trabalhos de assistência”.

Os discursos das Trabalhadora 4, Trabalhadora 5 e Trabalhadora 7 deixam claro que o discurso feminino é considerado inferior e de subordinação ao declarar que muitos discursos foram apagados por não serem “adequados”, ou seja, não é o que se esperava que mulheres

trabalhadoras dissessem sobre as condições do trabalho feminino; sendo assim apagar essas postagens seria claramente uma tentativa de tentar silenciar as mulheres. Essa prática também é comum nas organizações, pois em outro discurso das Trabalhadoras 3 e 7 ao relatarem que ser trabalhadora “*É participar de reuniões e ter sua opinião ignorada ou anulada*” (Trabalhadora 3) ou então “*É dar uma ideia para resolver um problema, a diretoria dizer que não vai dar certo e, no dia seguinte, um colega seu dar a MESMA sugestão, sem nem mudar as palavras, e a diretoria achar genial*” (Trabalhadora 7). Esses fragmentos discursivos nos remetem ao paradigma do déficit que é oriundo do discurso baseado no gênero social, uma vez que as mulheres não possuem um discurso submisso, mas sim de denúncia, não correspondendo ao que o Ministério do Trabalho esperava. Esse paradigma se manifesta a partir da atitude de silenciar as mulheres, pois está enraizado na concepção que a língua falada pelas mulheres está vinculada a uma posição de subordinação na sociedade como já foi exposto por Van Dijk (2012) ao expor que o discurso baseado no gênero social consiste em uma estrutura, formada por cognições sociais, fundamentais compartilhadas e relacionadas aos interesses de um grupo e de seus membros adquirida, confirmada ou alterada, principalmente, por meio da comunicação e do discurso.

### **Tema: As diferentes formas da precarização do Trabalho Feminino**

Após muitas trabalhadoras evidenciarem como estavam sendo silenciadas começou-se, então, a realizarem as “denúncias”. Os discursos evidenciavam, em grande quantidade, o assédio sexual e moral sofrido pelas mulheres no ambiente de trabalho. A trabalhadora 8 evidencia, de forma clara, que as mulheres são vítimas do assédio sexual como mostra o discurso “*é sofrer assédio sexual, ter que ouvir que essa acusação é muito grave e receber em resposta o total silêncio quando você questiona se não é mais grave sofrer o assédio*” (Trabalhadora 8). Através do discurso anterior é possível observar que as próprias organizações tentam silenciar as práticas de assédio e que a vítima acusar alguém de assédio pode ser motivo de sofrer punição, uma vez que ela é desacreditada de ter sofrido tal comportamento. Nesse contexto Teixeira e Rampazo (2017) desvelam que a temática do assédio sexual é pouco abordada, ou até mesmo silenciada, dentro dos estudos organizacionais e das próprias organizações. Freitas (2001) observa que desacreditar da vítima é uma atitude comum e para isso tentam fazer a vítima perder a confiança em si, fato que pode ser observado no discurso da Trabalhadora 8.

Outro discurso, que remete ao assédio sexual, foi o da Trabalhadora 9 que relatou como as estagiárias eram tratadas internamente pelos homens: *“Quando entrei na primeira redação de tv, descobri que os funcionários homens dividiam as estagiárias entre eles (aquela é minha, aquela é sua) pra assediar sem dar briga entre eles”* (Trabalhadora 9). Através desse discurso é possível verificar como as estagiárias eram tratadas como uma posse masculina dentro da organização e, para evitar que cada um tenha sua posse roubada os homens criaram um código de conduta para melhor “dividir” as estagiárias. Nesse discurso fica claro que o assédio ocorre de forma vertical, uma vez que as estagiárias estão em um nível hierárquico inferior aos efetivados. Além do estágio já ser um trabalho precarizado, como posto por Standing (2014) ele fica ainda mais precarizado quando as ingressantes são mulheres corroborando assim com o pensamento de Diniz (2015) ao afirmar que o assédio sexual no trabalho manifesta-se como um dos aspectos que fazem parte da precarização do trabalho feminino, sendo esse mais uma expressão do patriarcado e das relações sociais de gênero.

Um outro discurso mostra como uma das mulheres naturalizou o assédio e relatou que ser trabalhadora é *“Sofrer assédio sexual de colegas e de clientes e ter que apreender a lidar com isso”* (Trabalhadora 10). Além dessa trabalhadora naturalizar o assédio sexual ela relata que tem que aprender a lidar com esse tipo de comportamento, anunciando assim o assédio com uma prática frequente. Outro ponto que pode ser observado é que o assédio sexual não ocorre apenas em um nível hierárquico vertical, mas horizontal também; nessa mesma linha de raciocínio Teixeira e Rampazo (2017, p.1160) observam que o assédio sexual “pode ocorrer tanto numa relação de poder institucionalizada e formalizada quanto em outras relações que não envolvam necessariamente hierarquia explícita, mas que recorram a uma hierarquização de gênero socialmente construída”.

O assédio, também como uma manifestação da hierarquização de gênero socialmente construído, proposto por Teixeira e Rampazo (2017) também pode ser observado no seguinte discurso sobre o que é ser trabalhadora *“É ouvir de supervisor que é bom ter você na equipe porque você "embeleza" o ambiente de trabalho”* (Trabalhadora 11). Nesse discurso é possível verificar que a figura feminina, em uma equipe majoritariamente composta por homens, é vista como um objeto decorativo e não como uma força de trabalho, ou seja, o discurso dessa trabalhadora mostra a subordinação de gênero ao qual estão inseridas as mulheres. Logo, ao falar de assédio no contexto organizacional requer partir da premissa que a “mão-de-obra” feminina é em si precária, pois com a globalização houve a estagnação do emprego masculino e uma crescente inserção das mulheres no mundo do trabalho, todavia essa inserção pode ser

traduzida em empregos precários, vulneráveis e flexíveis como já foi abordado por Standing, (2014) e Hirata (2001). Os discursos apresentados evidenciam ainda uma relação de poder, considerando que as mulheres são vítimas dos homens, criando assim um diálogo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010) ao relatar que as mulheres são o grupo o mais vulnerável ao assédio sexual e moral e, no ambiente de trabalho, esses comportamentos são considerados um ato de poder.

Outros discursos evidenciavam as violências dos homens sobre as mulheres que, ao responderem o que é ser trabalhadora alegaram que é *“ser ameaçada porque está cumprindo sua obrigação como veterinária e o cliente quer vender animal com problemas sanitários”* (Trabalhadora 12), *“é quase ser agredida pelo "superior" e ainda ter que ouvir que o melhor era ter chego as vias de fato porque assim eu teria como provar”* (Trabalhadora 8), *“É ter que ameaçar denunciar o chefe pra ver se ele para de abusar da autoridade, e de gritar com você”* (Trabalhadora 13).

É trabalhar sob pressão e seguir as regras como todos, porém ser constrangida aos gritos pelo seu superior (que até então era amigo seu e do seu companheiro) e ao não ceder aos gritos e constrangimento vindos deste embuste que se dizia "amigo", ... ter que vê-lo chamar o superior dele para mais uma sessão de gritos e constrangimento. E após tudo isso, eu ter um ataque de pânico ainda ser ameaçada de demissão por ter ido embora no meio do expediente sem justificativa (Trabalhadora 14).

De um modo geral os discursos apresentados anteriormente evidenciam a vulnerabilidade das mulheres no ambiente de trabalho, pois estas sofrem violência verbal constantemente e, como mostra o discurso da trabalhadora 8 são ameaçadas até mesmo de violência física. Esses discursos evidenciam as relações de poder heteromasculinhas existentes dentro das organizações que são legitimadas pela dominação masculina, pois como já foi posto por Chauí (1984) a violência contra as mulheres são resultantes da dominação masculina, que (re)produz, por meio de ideologia, uma relação que se transmuta para a desigualdade.

Ainda no que tange a precarização do trabalho feminino foi possível verificar que a carga horária do trabalho feminino é superior à dos homens, sendo possível perceber esse fato em diversos discursos: *“Ser trabalhadora é trabalhar em média 7,5 horas semanais a mais do que os homens, por conta da não divisão das tarefas domésticas. #DiaDaMulher #MêsDaMulher #SouTrabalhadora”* (Trabalhadora 15); *“Ter 3 turnos de trabalho todos os dias, indefinidamente. Casa, trabalho, estudos. Casa, trabalho, casa Trabalho, casa, trabalho. Mesmo nas férias. Kkkkkk”* (Trabalhadora 16).



“É enfrentar jornada tripla. Ter que se virar nos 30 para trabalhar - e ter os direitos minimamente respeitados sendo profissional liberal ou assalariada -, cuidar da filha e estudar, tudo isso sem a mínima assistência do governo ou mesmo solidariedade na forma de serviços bons” (Trabalhadora 17).

Os discursos anteriores evidenciam que, além da jornada de trabalho, as mulheres possuem também o trabalho doméstico e o trabalho do “cuidado”, trabalhos que não possuem uma data para término, pois o fim do trabalho para as mulheres é indefinido, considerando que algumas, como mostra o discurso da trabalhadora 17, possuem filhos para criar e muitas vezes não podem contar com o apoio paterno. Esse fato torna-se compreensível a partir do momento que a Trabalhadora 17 ausenta a figura paterna do ato de “criar filhos” e mesmo que estejam de férias o trabalho doméstico é contínuo. Dentro desse contexto Standing (2014), observa que muitas mulheres têm vivenciado uma carga tripla de trabalho que consiste no cuidado das crianças, do lar, e o próprio trabalho, mas essa carga tem aumento, pois espera-se também que as mulheres cuidem dos parentes idosos. Embora Standing (2014) tenha evidenciado uma carga tripla de trabalho, e talvez quádrupla, os discursos mostram uma carga bem maior que pode incluir o trabalho doméstico, criar os filhos, estudar e o trabalho nas organizações.

### **Tema: Relações de Poder Heteromasculinhas no Trabalho**

Uma questão extremamente relevante que surgiu nos comentários das trabalhadoras é referente ao poder heteromascuilino no ambiente de trabalho que não se refere ao assédio, mas sim às práticas organizacionais que buscam privilegiar os homens como, por exemplo, as questões salariais, como pode ser observado nos discursos a seguir: “*É receber menos que os homens. #SouTrabalhadora*” (Trabalhadora 18), “*É ter a mesma competência técnica, mais experiência e ainda assim ganhar menos que seus homens colegas com o mesmo cargo*” (Trabalhadora 19), “*É ter uma formação, trabalhar mais e receber menos, além de não poder pedir um aumento sem que haja uma ameaça de ser desligada*” (Trabalhadora 20) “. Os discursos selecionados mostram como as mulheres têm consciência de que ganham salários inferiores aos homens, mesmo aqueles que exercem a mesma profissão, o salário se torna ainda mais injusto como é possível compreender no discurso da trabalhadora 20 ao relatar que trabalha bem mais que os homens, mas recebe um salário inferior e, caso reclame, pode ser ameaçada de desligamento, ou seja, devem aceitar as condições de trabalho que lhe são impostas, pois caso contrário podem sofrer punições, no caso da Trabalhadora 20 o desligamento. Essa diferença de remuneração está enraizada no trabalho alienado, pois como



Saffiotti (2014, p.41) relata que o trabalho alienado, enquanto atividade, “gera um valor do qual não se apropria inteiramente o indivíduo que o executa, quer seja homem, quer seja mulher. Esta, entretanto, se apropria de menor parcela dos produtos de seu trabalho do que o faz o homem”. Rosa e Brito (2009) evidenciam que essa diferença na remuneração e a demissão podem ser vistas como uma manifestação da violência simbólica, pois tendem a criar vantagens e desvantagens de acordo com as posições dos agentes.

Os discursos denunciavam como o trabalho realizado por homens é supervalorizado no âmbito organizacional quando comparado ao trabalho das mulheres, como se pode observar nos discursos a seguir: *“ser trabalhadora é você ser maioria na sua profissão e ainda assim sofrer machismo quando for procurar por emprego, já que algumas partes de agrárias “não é trabalho de mulher”* (Trabalhadora 21).

Ser trabalhadora é conhecer a empresa de cabo a rabo, coordenar todos os setores, ser responsabilizada por todas as falhas mesmo tendo mais 5 pessoas com o mesmo cargo, daí quando tem promoção essa é dada pro primeiro macho que não produz e não trabalha nem um terço do que você (Trabalhadora 22).

No discurso da trabalhadora 21 ela enfatiza o substantivo trabalhador no feminino, evidenciando assim que há uma diferença entre ser um trabalhador homem e uma trabalhadora principalmente quando as mulheres querem atuar em profissões que valorizam a figura masculina; a própria trabalhadora reconhece que a divisão sexual do trabalho é uma construção social, pois põe entre aspas as palavras “trabalho de mulher”. Já o discurso da Trabalhadora 22 desvela como as organizações tendem a privilegiar os “machos”; ao usar a palavra macho compreende-se que a trabalhadora a utiliza para evidenciar uma questão de poder atrelada ao sexo e nesse sentido, Beauvoir (2016) relata que com o advento do patriarcado, o macho reivindica de maneira rude sua posteridade.

As relações de poder heteromasculinas se manifestam ainda nas relações de trabalho que estão enraizadas na dominação masculina, objetivando desqualificar a capacidade profissional das mulheres como mostram os discursos, de algumas trabalhadoras: *“É ser promovida e participar de almoços, com o chefe, para alinhar diretrizes e escutar dos colegas e parceiro que esses almoços são suspeitos e que você provavelmente está dando pro chefe”* (Trabalhadora 23). Esse discurso também foi proferido por outra trabalhadora que afirmou que ser trabalhadora *“é ter que ouvir de chefe, quando é jovem, que vc foi contratada pq é gostosa. E quando envelhece ser boicotada pq não é mais jovem e gostosa. Isso tudo enquanto trabalha tanto e com a mesma qualidade dos colegas homens, claro”* (Trabalhadora

24). Os discursos evidenciam como as mulheres têm a capacidade profissional posta em “cheque” pelo simples fato de serem mulheres e só conseguem ascensão profissional através de “favores sexuais” ou por conta da estética. Partindo desse mesmo contexto Abramo (2007) observa que as mulheres são consideradas profissionalmente desqualificadas e desvalorizadas em relação aos homens devido à crença social de que elas são uma força de trabalho secundária, pois inicialmente são tidas como trabalhadoras do lar e cuidadoras dos filhos.

Outros discursos permitem compreender como determinados discursos proferidos às mulheres tem o objetivo de fazer a mulher acreditar que está errada ou que não é capaz de realizar suas tarefas, como evidencia alguns discursos: “*é ter medo de falar o que pensa nos ambientes de trabalho e ser taxada de histérica, porque se a mulher se altera, só pode ser "doída" e estar de TPM*” (Trabalhadora 25).

É ouvir q **vc tá mto nervosa por conta dos seus hormônios**, e não pq gerencia uma unidade q tem - de 20% dos func. q deveria ter e vc faz as tarefas de 6 cargos diferentes todos os dias e passa cerca de 14h trabalhando, às vezes sem tempo de almoçar (Trabalhadora 26, grifo nosso).

É não ser contratada ou ser hostilizada por usar cabelo curto e não ir na entrevista usando saia. Piora ainda mais pra mim que sou da área de TI, pq é claro, não é minha capacidade de programação que conta e sim minhas genitais, **afinal homem não quer ter que "aguentar TPM"** (Trabalhadora 27, grifo nosso).

Os discursos apresentados anteriormente evidenciam como os homens tentam desestabilizar ou até mesmo culpar emocionalmente as mulheres por conta de fatores biológicos femininos naturais. Esse tipo de discurso tem a intuição de descreditar as ideias das mulheres atribuindo descontrole às reações emocionais que não correspondem ao que se espera delas, ou seja, quando mulheres possuem atitudes de firmeza, assertividade, rigor, são desconstruídas por afirmações como ‘deve estar na TPM’ ou ‘está louca’. Nesse contexto a questões de gênero estão na forma como a violência se configura; exposto isso é possível evidenciar como as mulheres são vítimas do *gaslighting*. Para Stocker e Dalmaso esse termo é utilizado para referir-se “à violência emocional por meio de manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor acharem que ela enlouqueceu ou que é incapaz” (2016, p.683). Após ter evidenciado as questões de poder heteromascuino nas organizações o próximo tema busca mostrar como as especificidades femininas, em especial a gravidez, são vistas no mundo do trabalho.

## Tema: As Implicações da Gravidez No Mundo Do Trabalho

Essa seção temática buscou compreender como a gravidez afeta o trabalho das mulheres. Diversos discursos evidenciaram consequências diferentes da gravidez no trabalho e também o que representa a possibilidade de engravidar enquanto estiver disponível para o mundo do trabalho, pois ser trabalhadora *“é ter que dizer o dia da minha última menstruação numa entrevista de emprego pra provar que não estou grávida, porque isso seria motivo de demissão”* (Trabalhadora 28), *“é ter que ouvir em entrevistas "você toma anticoncepcional? Porque sabe como é, gravidez dá prejuízo”* (Trabalhadora 29), *“é dificultarem a sua contratação na empresa porque você pode "correr o risco de" casar/ficar grávida. #Paradeapagarministerio”* (Trabalhadora 30).

É ser interrogada na entrevista se você está grávida e mesmo você dizendo que não as perguntas continuam "pq a sua barriga, as suas roupas provam que vc está grávida". Mas vc não pode virar a mão na cara da pessoa. Fui questionada assim q cheguei pra entrevista e depois recebi uma ligação em que me falaram "mas todo mundo aqui disse que vc tá grávida sim, sua roupa, seu comportamento, todo mundo aqui viu e disse o mesmo". Fiquei tão chocada que não consegui nem responder (Trabalhadora 31).

Os discursos evidenciados mostram que os empregadores temem a gravidez, e para se assegurarem de que as mulheres não vão engravidar, ou estão grávidas, esse comportamento pode estar vinculado aos altos custos que uma gestante pode “trazer” às organizações. Outro ponto importante consiste no ato de algumas mulheres terem que provar que não são gestantes, e para isso informam aos empregadores questões íntimas, revelando uma forte submissão feminina, que sempre possuem dificuldades de se inserirem no mundo do trabalho, pois a gravidez é compreendida pelas organizações como um “risco econômico” podendo até mesmo levar a gravidez tardia. Esse discurso corrobora o pensamento de Standing (2014), pois o referido autor já evidenciou que existe um temor organizacional de que mulheres possam engravidar e assim envolver empregadores em altos custos não salariais e como consequência fazer com que as mulheres engravidem mais tardiamente.

Ainda que as organizações evitem de contratar mulheres e tentem controlar seus corpos com o intuito de prevenir a gravidez de suas trabalhadoras, não há como manter esse controle de forma “eficiente” e quando essas funcionárias engravidam são punidas por isso, como relatam algumas trabalhadoras ser *“É ver mulher grávida trabalhando em condições insalubres e depois de voltar da licença maternidade ser demitida porque tem filho pequeno!”* (Trabalhadora 32), *“É ser colocada em piores postos porque engravidou, É*

*receber menos com a mesma qualificação, é não conseguir emprego porque tem filhos* (Trabalhadora 33).

Ser trabalhadora também é poder gerar vidas e não perder oportunidade e atividades! Na minha geração de vida, o departamento encerrou as atividades, minhas colegas não grávidas foram transferidas e somente eu grávida fiquei no departamento fantasma sem atividades #RP71 (Trabalhadora 34, grifo nosso).

Por meio dos discursos das Trabalhadoras 32,33 e 34 é possível desvelar como as organizações atuam como agentes de controle e, no caso das mulheres, o controle é exercido por meio da punição. Nos primeiros discursos a punição por engravidar consistiu em colocar as mulheres grávidas para trabalharem em ambientes insalubres, ou seja, sem condições mínimas e adequadas para que possam exercer suas funções. O discurso das Trabalhadoras 32 e 33 evidenciam ainda outras formas de punição decorrente da gravidez e de possuir filhos, sendo elas a demissão e a barreira para se inserir no mundo do trabalho. O discurso da Trabalhadora 34 já evidencia uma outra forma de punição, o isolamento, como é possível observar em seu discurso, todas as suas colegas de trabalho que não estavam grávidas foram transferidas de setor e somente ela ficou em um setor fantasma. Embora a literatura ainda não tenha tratado, de forma ampla e crítica a gravidez no mundo do trabalho e as formas de punição advindas por conta da gravidez Kienen e Botomé (2003, p.2) alegam que a punição é recorrente no ambiente organizacional, pois é uma forma em de se dominar o sujeito.

Muitas trabalhadoras com medo de serem punidas por conta da gravidez passa a tomar medidas de precaução, ou seja, evitam engravidar como pode ser visto no discurso da Trabalhadora 35 *“É ter medo de engravidar e perder o emprego quando voltar”*. Para Kienen e Botomé (2003) as pessoas que possuem medo de ser punidas tendem a agir com o intuito de evitarem ser punidas, demonstrando apenas comportamentos que sabem que não serão alvos de punição.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Desde sua inserção no mundo do trabalho as mulheres têm enfrentado o trabalho precarizado que se manifesta de diferentes formas como, por exemplo, assédio sexual e violência; acreditamos que esse cenário pode ser modificado desde de que as organizações criem sistemas eficazes de combate e prevenção ao assédio e violência no trabalho, no que tange à “tripla jornada de trabalho”, o governo deve propor uma legislação que, de fato,

atenda as especificidades das mulheres, levando em consideração todas as atribuições que lhe foram dadas socialmente. Embora muitos estudos evidenciem a jornada dupla do trabalho feminino - trabalho nas organizações e trabalhos domésticos- outras formas de trabalho têm surgido, aumentando assim as horas de trabalho da mulher como, por exemplo, o trabalho do “cuidar”. Embora o “cuidar” tenha sido visto como uma tarefa de natureza feminina, este deve ser visto como pertencente a todos os gêneros, como o cuidar dos filhos.

Muitas mulheres são desvalorizadas ou até mesmo desqualificadas para exercer determinadas profissões porque as organizações acreditam e propagam a divisão sexual do trabalho, ou seja, acreditam existir profissões que são pertencentes a homens e mulheres. Entretanto uma forma de modificar esse cenário consiste na tarefa das organizações compreenderem que a divisão sexual do trabalho é socialmente construída e o mundo do trabalho deve se dispor em compreender essa construção para então desnaturalizar sua visão sobre o que é ser pertencente a homens e a mulheres, além de entender que o ambiente de trabalho deve ser neutro, não fortalecendo assim os estereótipos de gênero no mundo do trabalho.

Outro ponto importante trata-se da gravidez como fonte de punição no ambiente de trabalho. Nesse sentido a maternidade é uma nova(velha) fonte de punição, mas as mulheres estão mais conscientes e compreendem que a gravidez pode gerar atitudes negativas por parte das organizações, que irão utilizar de diversos meios para punir as mulheres grávidas. Nesse contexto as organizações funcionam, como controladoras de corpos, uma vez que buscam verificar se a mulher está grávida ou pretendem engravidar, indo mais além do que “mera” controladoras de corpos, as organizações têm atuado como controladoras de vida que, por meio dessa relação de poder conseguem controlar quando uma mulher poderá gerar um filho ou não.

A relação de poder heteromasculinas que está enraizada nas práticas dos trabalhadores homens, muitas das vezes tratam a mulher como posse e quando não é posse é vítima de violência e os mais variados tipos de assédio. Muitos agentes vinculados ao mundo do trabalho tentam silenciar as mulheres e recusam-se a receber as denúncias feitas em relação à precariedade do trabalho feminino. Nesse contexto deve-se repensar se o que as mulheres conseguiram no mundo do trabalho de fato foi um avanço, pois a pesquisa permitiu verificar a permanência de desigualdades de gênero e fortalecimento das lógicas patriarcais já existentes dentro da sociedade e das organizações.

Recomendamos para pesquisas futuras que tenham uma profundidade maior no que se refere à gravidez, família e trabalho, pois o que foi exposto no presente trabalho é apenas a

“ponta do iceberg”, devendo haver muitas outras questões que ainda não foram reveladas quando se trata dessas três temáticas.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. “Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo da cadeia produtiva”. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. (Orgs.) **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo: ALAST/Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de S. Paulo, 1998.

ABRAMO, L. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese (Doutorado), Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ANTUNES, R. Dimensões da Precarização Estrutural do Trabalho. In: DRUCK, Graça e FRANCO, Tania (orgs), **A perda da razão social do trabalho: Terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.  
CALDAS-COULTHARD, C. R.; COULTHARD, M. **Texts and Practices: Readings**. Londres e Nova York: Routledge, 1996.

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.

CHAUÍ, M. Participando do debate sobre mulher e violência. In: **Perspectivas antropológicas da mulher**. Rio de Janeiro: Zahar; 1984.

CONNERTON, P. **Critical sociology**. Harmondsworth: Penguin, 1976.

DATAFOLHA. **Assédio sexual entre as mulheres**. Instituto de Pesquisa Datafolha, Opinião Pública, dossiês. São Paulo, dez. de 2017. Disponível em: <<http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2018/01/11/bfed1c72cc0eff5f76027203648546c5bbe9923c.pdf>> Acessado em 3 de abr, 2018.

DINIZ, M. I. Assédio moral e sexual como violência sexista no cotidiano das trabalhadoras. In: **VII Jornada Internacional Políticas Públicas**, São Luiz/Maranhão, 2015.

FAIRCLOUGH, N. **Language and power**. Londres: Longman, 1989.

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social**. Brasília: Editora Universidade de Brasília. 2008.

FAIRCLOUGH, N; WODAK, R. Análisis crítico del discurso. In: FAIRCLOUGH, Norman; WODAK, Ruth. **El discurso como interacción social**. Estudios sobre el discurso II: una introducción multidisciplinaria. Barcelona, Espanha: Gedisa, 2000.

FAIRCLOUGH, N. Language and ideology. In: FAIRCLOUGH, Norman (Ed.). **Critical discourse analysis: The critical study of language**. London: Longman, 2010.

FIGUEIREDO, D. C; MACEDO, L. B. Discurso e gênero social a partir das perspectivas da acad e da gsf\*. In: **4º Encontro Rede Sul Letras**, Palhoça, 2016.

FOCAULT, M. **A ordem do discurso**: aula inaugural no Collège de France. São Paulo: Loyola, 1996.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE**, v.41, n.2, 2001.

GILL, R. Análise do discurso. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (ed.) **Pesquisa quantitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

GOMEZ, C. M.; THEDIM-COSTA, S. M. F. Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. **Ciência e saúde coletiva**, v. 4, n. 2, p. 411- 421, 1999.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho\*. **Cadernos Pagu**. v.17/18, 2001.

HIRATA, H. **A nova divisão sexual do trabalho?** um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

MOURA, R. G; NASCIMENTO, R. P. Estigma da feminilidade nas organizações: um estudo com homossexuais Masculinos inseridos em organizações do estado do rio de janeiro. In: **ENANPAD 2017**, São Paulo, 2017a.

MOURA, R. G; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado nas organizações. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, n.4 v.11, 2017b.

O'REGAN, J. P.; BETZEL, A. Critical discourse analysis: a sample study of extremism. In: ZHU HUA (ed.) **Research Methods in Intercultural Communication**. Blackwell Guides to Research Methods. London: Blackwell, 2016.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010.

PEDRO, E. R. Análise crítica do discurso: aspectos teóricos, metodológicos e analíticos. In: PEDRO, Emília R. (Org.). **Análise crítica do discurso**. Lisboa: Caminho, 1998.

RESENDE, V. M. RAMALHO, Viviane. **Análise de discurso crítica**. São Paulo: Contexto, 2013.

ROSA, A. R; BRITO, M. J. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. **O&S**, Salvador, v.16, n.51, 2009.



SAFFIOTTI, H I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** Petrópolis – RJ: Editora Vozes, 2014.

STANDING, G. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

STOCKER, P. C; DALMASO, S. C. Uma questão de gênero: ofensas de leitores à Dilma Rousseff no Facebook da Folha. **Estudos Feministas**, Florianópolis, n.24, v.3, 2016.

TEIXEIRA, M. O desmonte trabalhista e previdenciário: reinventando novas formas de desigualdades entre os sexos. **ANÁLISE**, n. 26, 2017.

VAN DIJK, T A. **Cognição, discurso e interação.** São Paulo: Contexto, 2008.

VAN DIJK, T A. **Discurso e poder.** São Paulo: Contexto, 2010.

VAN DIJK, T A. **Discurso e contexto: Uma abordagem sociocognitiva.** São Paulo: Contexto, 2012.

WODAK, R. **What CDA is About: A Summary of Its History, Important Concepts and Its Developments.** 2001.

**Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:**

MOURA, R. G; NASCIMENTO, R. P; Entre Assédios, Violências, Desigualdades e Gravidez: Uma Análise Crítica do Discurso da Campanha “Ser Trabalhadora é...”.. **Rev. FSA**, Teresina, v.16, n.3, art. 16, p. 296-318, mai./jun. 2019.

Contribuição dos Autores	R. G. Moura	R. P. Nascimento
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X