



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – DCH/CAMPUS V
COLEGIADO DE ADMINISTRAÇÃO
ADMINISTRAÇÃO

YASMIM SANTOS DA CONCEIÇÃO

**GÊNERO E RAÇA NO MUNDO DO TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
DA MULHER NEGRA NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES**

**SANTO ANTÔNIO JESUS/BA
2022**

YASMIM SANTOS DA CONCEIÇÃO

**GÊNERO E RAÇA NO MUNDO DO TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
DA MULHER NEGRA NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES**

Monografia de graduação apresentada à
Universidade do Estado da Bahia, como parte
dos requisitos necessários à obtenção do grau
de Bacharel em Administração.

Orientador: Josevandro Chagas Soares

**SANTO ANTÔNIO JESUS/BA
2022**

DEDICATÓRIA

À minha família, pelo incentivo
e aos meus amigos pela compreensão
nas horas de ausência.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS - DCH/CAMPUS V
COLEGIADO DE ADMINISTRAÇÃO
ADMINISTRAÇÃO

FOLHA DE APROVAÇÃO

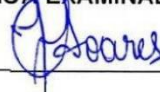
YASMIM SANTOS DA CONCEIÇÃO

GÊNERO E RAÇA NO MUNDO DO TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
DA MULHER NEGRA NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES

Monografia de graduação apresentada à
Universidade do Estado da Bahia, como
parte dos requisitos necessários à obtenção
do grau de Bacharel em Administração.


Aprovada em 22 de Julho de 2022

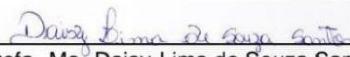
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Josevandro Chagas Soares – Orientador - DCH V/UNES


Prof. Dra. Célia Santana Silva - UNES


Prof. Me. Rodrigo Ludovice


Prof. Ma. Daisy Lima de Souza Santos

FICHA CATALOGRÁFICA
Sistema de Bibliotecas da UNEB

S237g

Santos da Conceição, Yasmim

GÊNERO E RAÇA NO MUNDO DO TRABALHO: DESAFIOS E
PERSPECTIVAS DA MULHER NEGRA NO CONTEXTO DAS
ORGANIZAÇÕES / Yasmim Santos da Conceição. - Santo Antônio de
Jesus, 2022.

48 fls : il.

Orientador(a): Josevandro Chagas.

Inclui Referências

TCC (Graduação - Administração) - Universidade do Estado da
Bahia. Departamento de Ciências Humanas. Campus V. 2022.

1.Mundo do Trabalho. 2.Genêro. 3.Raça. 4.Mulher negra.

CDD: 309

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer antes de tudo a Deus, o maior orientador da minha vida. Ele nunca me abandonou nos momentos de necessidade, e sem a sua direção não seria possível viver essa experiência.

Dedico este trabalho ao meu pai João o maior incentivador das realizações dos meus sonhos, ele não mediu esforços para lutar pela minha educação.

A minha mãe Joselita, que me ofereceu força e compreensão nos momentos de ausência, sem ela não teria conseguido, essa conquista é inteiramente para eles, que são a minha fortaleza e motivação.

Agradeço a minha irmã Geisiane que apesar da chatices, me deu apoio durante o processo e orou por mim.

Agradeço a Tárzio que me suportou todos os dias falando que não iria conseguir, acreditou em mim e nos momentos de tensão foi o meu alívio.

Agradeço aos meus familiares e dedico principalmente a minha avó, me sinto orgulhosa por ser a primeira da família a ter graduação e poder levar essa alegria para ela.

Gostaria de agradecer ao meu orientador Josevandro Chagas que me auxiliou durante todo o processo de desenvolvimento do presente projeto.

Aos meus professores pelas correções e ensinamentos, especialmente ao professor Rodrigo Ludovice pelos esporros que me deixavam estressada, mas serviram de incentivo para acreditar em meu potencial.

Agradeço ao meu grupo Iago Roberto e Millena Alves que apesar das brigas seguiram firme me dando forças até o fim do curso, a Alison Soares e Democles por terem compartilhado risos e resenhas ao longo da nossa jornada e a Lorena Silva e Dayana que apesar de ter trilhado caminhos diferentes foram grandes contribuintes no meu início de trajeto.

Agradeço a UNEB e seu corpo de colaboradores no geral, por me dar o suporte necessário para minha formação e a todos que contribuíram na minha trajetória como discente.

Obrigada!

RESUMO

Essa pesquisa procurou compreender como gênero e raça influenciam na ocupação da mulher negra no mundo do trabalho. Esse processo surge a partir dos questionamentos e da inquietação de uma estudante negra do curso superior de Bacharelado em Administração sobre quais adversidades encontraria na sua inserção no mundo corporativo. A partir desse panorama, buscamos refletir sobre como raça e gênero se relaciona no mundo do trabalho para as mulheres negras e sobre qual lugar elas ocupam no mundo do trabalho, tendo em vista que as responsabilidades atribuídas ao âmbito do trabalho não são as mesmas para homens e mulheres. Faz-se ainda uma análise dos principais obstáculos enfrentados pelas mesmas na entrada do mundo corporativo e na ascensão de seus empregos. Com isso, visa-se contribuir para a maior proporção de conhecimento desta temática, para que, assim, possam surgir novas reflexões e compreensões frente as necessidades dessa população. Os principais teóricos que contribuíam para essas reflexões foram Karl Marx (1818-1883), Friederich Engels (1994), Idalberto Chiavenato (1936), Joan Wallach Scott (1942), Helena Hirata (1946), e Danièle Kergoat (1942). A metodologia escolhida para o projeto foi a revisão de literatura realizada por meio de pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa considerada a mais apropriada devido ao tempo e ao contexto pandêmico vivenciado.

Palavras-chave: mulheres negras; mundo do trabalho; desigualdade de raça; desigualdade de gênero; organizações empresariais.

ABSTRACT

This research sought to understand how gender and race influence the occupation of black women in the world of work. This process arises from the questions and concerns of a black student in the Bachelor of Business Administration degree about what adversities she would encounter in her insertion in the corporate world. From this panorama, we seek to reflect on how race and gender are related in the world of work for black women and on what place they occupy in the world of work, given that the responsibilities assigned to the scope of work are not the same for men. and women. An analysis is also made of the main obstacles faced by them in entering the corporate world and in the rise of their jobs. With this, the aim is to contribute to a greater proportion of knowledge on this subject, so that, in this way, new reflections and understandings can arise in the face of the needs of this population. The main theorists who contributed to my reflections were Karl Marx (1818-1883), Friederich Engels (1994), Idalberto Chiavenato (1936), Joan Wallach Scott (1942), Helena Hirata (1946), and Danièle Kergoat (1942). The methodology chosen for the project was the literature review carried out through bibliographic research, with a qualitative approach considered the most appropriate due to the time and pandemic context experienced.

Key-words: black women; world of work; racial inequality; gender inequality; business organizations.

LISTAS DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Distância Salarial entre homens e mulheres no ano de 2020	23
Gráfico 2 -	Taxa de cargos de direção ocupados no primeiro e segundo trimestre de 2020	25
Gráfico 3 -	Percentual de pessoas ocupadas no emprego doméstico por raça e gênero	32
Gráfico 4-	Trabalhadoras domésticas em 2019 e 2020	32
Gráfico 5 -	Número de horas trabalhadas por homens e mulheres no ano de 2015	34
Gráfico 6 -	Média de horas dedicadas aos afazeres domésticos e aos cuidados de pessoas (horas semanais)	34
Gráfico 7 -	População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, por sexo e cor ou raça	37
Gráfico 8 -	Rendimento de homens e mulheres no ano de 2019 e 2020	40
Gráfico 9 -	Rendimento de homens e mulheres com ensino superior em 2019 e 2020	41
Gráfico 10	Rendimento de homens e mulheres em ocupações que exigem nível superior em 2019 e 2020	41

LISTA DE SIGLAS

DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
UNEB	Universidade Estadual da Bahia

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	A CONCEPÇÃO DE TRABALHO E MUNDO DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES EM RELAÇÃO A RAÇA E GÊNERO: DESAFIOS NA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL.....	13
2.1	Conceituando trabalho.....	13
2.2	Gênero e suas definições	16
2.3	Mundo do Trabalho: desigualdades raciais e de gênero nas organizações empresariais.	19
3	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: DUPLA JORNADA E A DESVALORIZAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO	26
3.1	Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres.....	26
3.2	Dupla jornada de trabalho: análise da condição feminina	32
4	INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO E OS OBSTÁCULOS A SEREM SUPERADOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS	36
4.1	Raça e gênero nos cargos de gestão	36
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
	REFERÊNCIAS.....	45

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, as mulheres já ingressam no mundo do trabalho em desvantagem aos homens e de maneira mais desigual às mulheres negras, reflexo da escravidão negra no Brasil. Enquanto as mulheres brancas sofriam com as desigualdades de gênero, as mulheres negras sofriam com as opressões de raça e gênero. Essas diferenças mantinham essas mulheres nos lugares de exclusão seguindo a lógica da pirâmide social: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras.

Baseado na crescente discussão sobre raça e gênero nos diversos âmbitos da sociedade brasileira, frequentemente surgem reflexões acerca da inserção da mulher negra no mundo do trabalho e de como os cargos de liderança e gestão em empresas são pouco ocupados por estas. A estagnação dessas mulheres em cargos de pouca visibilidade e baixa remuneração nos leva a questionar quais as principais causas e obstáculos enfrentados pelas mesmas na entrada do mundo corporativo, na ascensão e manutenção de seus empregos. Diante disso esse trabalho buscará responder: Como o gênero e raça influenciam na ocupação da mulher negra no mundo do trabalho?

O objetivo geral consistiu em compreender como gênero e raça influenciam na ocupação da mulher negra no mundo do trabalho e os objetivos específicos concentram-se em compreender como raça e gênero se relaciona no mundo do trabalho para as mulheres negras, levantar os elementos que determinam o lugar que a mulher negra ocupa no mundo do trabalho e identificar os possíveis obstáculos relacionados aos elementos gênero e raça para a inserção das mulheres negras no mundo do trabalho.

A ideia de desenvolver o presente estudo surgiu da inquietação de uma estudante negra do curso superior de administração da UNEB sobre quais adversidades encontraria na sua inserção no mundo corporativo. O grande número de estudantes negras no curso e a falta de discussões relacionadas a gênero e raça foi um dos fatores motivadores para a escolha do tema.

Com base no que foi exposto, essa pesquisa se faz relevante do ponto de vista profissional, pois trará informações sobre a situação de trabalho oferecida as mulheres negras no mundo do trabalho, bem como os aspectos que tornam sua inserção e

continuidade mais difícil. Do ponto de vista social o estudo possibilitará a reflexão e a compreensão das necessidades dessa população frente a mais iniciativas em políticas públicas para que tais desigualdades sejam enfrentadas. Além disso, o trabalho poderá ser usado como ponta pé inicial para ampliar a esfera de estudos dos alunos do curso de Administração da UNEB, servindo como referência para futuros trabalhos acadêmicos.

A metodologia escolhida para o projeto foi a revisão de literatura realizada por meio de pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa considerada a mais apropriada devido ao tempo e ao contexto pandêmico vivenciado. A pesquisa científica é um processo de investigação para solucionar, responder ou aprofundar sobre uma indagação no estudo de um fenômeno. Bastos e Keller (1995, p. 53) definem: “A pesquisa científica é uma investigação metódica acerca de um determinado assunto com o objetivo de esclarecer aspectos em estudo”. Apresenta várias modalidades, sendo uma delas a pesquisa bibliográfica que será um dos métodos utilizado para o desenvolvimento do presente trabalho.

Segundo Marconi e Lakatos (1992), a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita, é o processo de busca, análise e descrição de um corpo do conhecimento em busca de resposta a uma pergunta específica.

Já para Gil (2002) “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Segundo ele embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas que são desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. As revisões de literatura são processos de busca, descrição e análise de determinado assunto em busca de maior delimitação sobre um campo de pesquisa, e é por isso que esse trabalho se enquadra nessa estrutura. Nos propomos a compreender a concepção de trabalho, o conceito de gênero, além dos elementos raça, mulher negra, mundo do trabalho, organizações empresariais e gestão.

Como referencial teórico foi utilizado a concepção de trabalho de Karl Marx (1818-1883): filósofo, ativista, político, alemão; um dos fundadores do socialismo científico e Friederich Engels (1994), braço direito de Karl Marx, empresário industrial, teórico e filósofo revolucionário. Além das ideias de Idalberto Chiavenato (1936), escritor, professor e consultor administrativo brasileiro. Os questionamentos sobre gênero

foram realizados com base no entendimento de Joan Wallach Scott (1942), historiadora norte-americana. Com base nas pesquisas de Helena Hirata (1946), filósofa brasileira, professora, especialista em sociologia do trabalho e do gênero e Danièle Kergoat (1942) socióloga francesa acadêmica e feminista iremos discorrer sobre a divisão social e sexual do trabalho.

Além disso, foram incluídos artigos que abordavam a temática proposta, assim como dados baseados em pesquisas de órgãos públicos, como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIESSE), Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e publicações do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

O presente estudo está dividido em 5 capítulos. No Capítulo 1 foi apresentado a Introdução. No Capítulo 2, será abordado o mundo do trabalho e suas implicações em raça e gênero na organização empresarial. No Capítulo 3, será abordado a divisão sexual do trabalho e a dupla jornada feminina. No Capítulo 4, será abordada a inserção da mulher negra no mundo do trabalho e os obstáculos a serem superados dentro das organizações empresariais. E por fim, no Capítulo 5 apresentaremos as considerações finais acerca da temática.

2 A CONCEPÇÃO DE TRABALHO E MUNDO DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES EM RELAÇÃO A RAÇA E GÊNERO: DESAFIOS NA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL

Neste capítulo iremos discutir a noção de trabalho e mundo do trabalho e os desafios em relação a raça e o gênero na organização empresarial. Dividimos o capítulo em três seções para melhor entendimento. Desse modo, na seção 2.1 intitulada Conceituando trabalho, procuramos discorrer acerca da noção de trabalho e suas compreensões do ponto de vista da gestão. Na seção 2.2 intitulada Gênero e suas definições buscamos apresentar uma compreensão do que se entende por gênero e sua importância ao longo da história e no mundo do trabalho, e na seção 2.3 intitulada Mundo do Trabalho: desigualdades raciais e de gênero nas organizações empresariais, procuramos discorrer acerca do mundo do trabalho para um melhor entendimento do assunto e suas aplicações em raça e gênero na organização empresarial

2.1 Conceituando trabalho

No primeiro parágrafo de seu texto “*Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*” escrito em 1876 e publicado vinte anos mais tarde, Friedrich Engels (1820-1895) empresário industrial e teórico revolucionário prussiano, afirmava que o trabalho era a condição fundamental de toda vida humana. Afirmando que o trabalho é o próprio homem (ENGELS, 2013, p.13).

Já para Karl Marx (1818-1843) filósofo e revolucionário socialista em seu livro *O Capital*, trabalho é a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para seu sustento. Sendo assim, Marx (2011, p. 188) afirma que “O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, regula e controla seu metabolismo com a natureza”.

Portanto, para Marx, a essência do ser humano está no trabalho, é através dele que o homem transforma a natureza para satisfazer suas necessidades de

sobrevivência. Esse processo só é possível porque anterior à realização de seu trabalho, diferente do animal, o homem é capaz de projetá-lo em sua consciência. Nesse sentido ele afirma: “porém o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha, é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera”. No fim desse processo obtém-se um resultado que desde o início já existiu na imaginação do trabalhador, sendo este o único capaz de planejar os resultados que deseja alcançar.

Seguindo a linha de pensamento de Marx e Engels, o professor Ricardo Antunes afirma que o trabalho se configura como sendo a causa da diferença entre homem e natureza, meio constante de humanização e fim no processo de assegurar a sobrevivência e a reprodução social.

Diz ele: [...] tanto a “causa” da diferenciação entre ser humano e natureza, “meio” de constante humanização do ser humano e “fim”, ou finalidade em si do próprio processo “humano”, uma vez que o ser humano, por conta do longo processo histórico já trilhado, não mais produz para assegurar sua condição animal, mas sim para uma vez assegurada esta sobrevivência, desenvolve-se livre, isto é, humanamente (ANTUNES, 2011, p.69).

Desse modo, o homem se constitui como ser humano social porque diferentemente do animal, que só modifica a natureza por conta de sua presença nela, aquele modifica a natureza a obrigando a servi-lo, diferença esta, que resulta do trabalho previamente projetado em sua consciência.

Engels, compreende que através do trabalho o homem deixou sua condição animal e passou a produzir em sociedade. Através deste e da fabricação de diferentes instrumentos, o trabalho constituiu-se um fator fundamental na transição do macaco ao homem em um processo lento que incluiu, entre outros elementos, o desenvolvimento de certas características físicas, como a mão, a fala e o próprio cérebro.

Assim ele afirma:

[...] primeiro o trabalho, e depois e com ele a palavra articulada, foram os dois estímulos principais sob cuja influência o cérebro do macaco foi-se transformando gradualmente em cérebro humano – que, apesar de toda sua semelhança, supera-o consideravelmente em tamanho e perfeição (ENGELS, 1876, p. 66).

O homem desenvolveu uma linguagem própria que permitia sua comunicação com o grupo e o controle das suas ações, as transformações foram determinantes para que este e a própria sociedade se desenvolvessem. O trabalho possibilitou ao homem agir de forma consciente e racional na medida em que se relacionou com a natureza e outros homens estabelecendo mediações com o objetivo de socializar.

Durante o decorrer da história o trabalho sofreu diversas transformações, com a chegada da revolução industrial e a instauração do capitalismo, a separação entre o campo e cidade fez surgir uma nova classe de trabalhadores. Nesse modo de produção capitalista o trabalho passou a se degradar, a força de trabalho humana se tornou mera mercadoria que serviria apenas para produzir outras mercadorias, o que promoveu mudanças nas relações sociais, políticas e econômicas.

Segundo o escritor e professor Idalberto Chiavenato (1936) em seu livro, *Teoria Geral da Administração (2003)* a revolução industrial trouxe como consequência o crescimento acelerado e desorganizado das empresas, a necessidade de uma maior eficiência e produtividade frente a concorrência e competição no mercado de trabalho, em resposta a isso surgiu a divisão do trabalho.

[...] Surge a divisão de trabalho entre aqueles que pensam (gerentes) e os que executam (trabalhadores). Os primeiros fixam os padrões de produção, descrevem os cargos, determinam funções, estudam métodos de administração e normas de trabalho, criando as condições econômicas para o surgimento do taylorismo e do fordismo nos Estados Unidos e do fayolismo na Europa (CHIAVENATO, 2003, p. 49).

Segundo ele o conceito de organização e administração científica teve início através de Frederick Taylor, este e seus associados foram os primeiros a estudar cientificamente o processo de trabalho.

Atualmente, o trabalhador vive as consequências das relações capitalistas anteriores, estando disposto a exercer qualquer atividade por longas jornadas para receber abaixo dos níveis necessários para a sobrevivência. O trabalho se apresenta sob as formas mais precárias, frágeis e não estáveis, com predominância do desemprego, acompanhado da ampliação e subutilização da força do trabalho.

2.2 Gênero e suas definições

Nos últimos anos em nossa sociedade o termo gênero causou polêmicas no campo político e social, uma parcela da conservadora e ultraconservadora sociedade, atribuíram o debate de gênero ao que chamam de “ideologia de gênero”. Na guerra de narrativas a chamada “ideologia de gênero” atribuída ao movimento feminista vem sendo entendido como algo pejorativo, imoral e ruim, responsabilizada pela desestruturação da família nuclear. Porém quando perguntado a sociedade o que significa gênero não sabem explicar. Diante disso, explicaremos a seguir a denominação de gênero e sua importância para essa reflexão.

Do ponto de vista gramatical, segundo o dicionário Aurélio, Gênero sm:

1. Conceito generalista que agrega em si todas as particularidades e características que um grupo, classe, seres, coisas têm em comum. 2. Grupo da classificação dos seres vivos que reúne espécies vizinhas, aparentadas, afins, por apresentarem entre si semelhanças constantes. 3. Diferença entre homens e mulheres que, construída socialmente, pode variar segundo a cultura, determinando o papel social atribuído ao homem e à mulher e às suas identidades sexuais.

Dessa forma teríamos o homem e a mulher, indivíduos dos dois sexos, ligados através de suas características comuns, o feminino para mulher e o masculino para o homem. Para Guedes (1995) em seu artigo, Gênero: o que é isso? Definir gênero é complicado pois além de apresentar vários significados, este tem suas características estabelecidas pelas regras sociais, o conceito é atribuído não ao sexo biológico, mas aos aspectos sociais atribuídos a ele. Já para Joan Scott, historiadora e feminista em seu livro Gênero: Uma Categoria útil de análise histórica (1995, p. 86) “gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos. O gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder.”

Sendo assim, o gênero refere-se a uma manifestação desigual das relações de dominação e poder entre homens e mulheres (alguém se privilegia ou alguém se prejudica), resultantes de uma construção social feita a partir das diferenças sexuais.

Carloto (2001) professora e doutora em serviço social, em seu artigo *O conceito de gênero e sua importância para a análise de relações sociais*, defende que gênero é uma manifestação desigual estabelecida pela sociedade que distribui responsabilidades que são alheias às vontades das pessoas. A sociedade estabelece o lugar que é atribuído a cada um, e as concepções de gênero vão sendo internalizadas entre homens e mulheres. Um dos gêneros não precisa conhecer somente a sua responsabilidade, mas precisa conhecer a responsabilidade do outro.

Segundo a autora, o fato de pertencer a um determinado gênero conforma as referências iniciais do mundo, quem somos, quem nos tornamos, vai se constituindo através das relações com o outro e com o que foi dado. Ser homem ou mulher no constructo social determina como as pessoas devem agir e serem tratadas de acordo com aquilo que lhes foi imposto. Dessa forma, dependendo do sexo com que cada pessoa nasça, será educada de uma determinada maneira.

Desse modo, o termo masculino e feminino na língua brasileira foi construído a partir da dominância de características comuns e representações sociais que atravessam os indivíduos como às instituições sociais, a escola e a igreja. As normas e valores da sociedade foram expressos em códigos de comportamento sociais. A mulher no significado social, só existia como reprodutora e cuidadora não tendo função fora dessas denominações, o homem era visto como reprodutor, dotado de qualidades viris. Foi a partir do movimento feminista que o conceito de gênero passou a ganhar força, e propostas foram criadas voltadas as mudanças nas relações de poder.

No movimento feminista a palavra "gênero" começou a ser utilizada mais seriamente, num sentido mais literal, como uma maneira de se referir à organização social da relação entre os sexos (SCOTT, 1995, p. 72). A referência à gramática era ao mesmo tempo explícita e plena de possibilidades não-examinadas.

Explícita, porque o uso gramatical envolve regras formais que resultam da atribuição do masculino ou do feminino; plena de possibilidades não-examinadas, porque em muitas línguas indo-europeias há uma terceira categoria - o sem sexo ou o neutro. Na gramática, o gênero é compreendido como uma forma de classificar fenômenos, um sistema socialmente

consensual de distinções e não uma descrição objetiva de traços inerentes [...] (SCOTT, 1995, p. 72).

Segundo a autora, o termo "gênero" teria aparecido entre as feministas enfatizando o caráter social das distinções baseadas no sexo. A palavra indicava uma rejeição do determinismo implícito no uso de termos como "sexo" ou "diferença sexual". O termo "gênero" enfatizava igualmente o aspecto relacional das definições normativas da feminilidade.

Com base no que foi exposto é perceptível que o conceito de gênero trouxe muitos desafios ao longo do tempo, historicamente, os direitos dos homens sempre se sobrepuseram ao das mulheres. Somente com a chegada do movimento feminista, as desigualdades de gênero presentes na sociedade foram denunciadas, percebendo o quanto este influencia na configuração cultural. Ao longo da história as mulheres evoluíram, ganharam direito ao voto, conquistaram sua independência financeira e seu espaço dentro do mercado de trabalho. Hoje a mulher tem destaque atuando em vários setores, entretanto esse espaço ainda é pequeno, grande parte delas ainda trabalham mais, ganham menos, e ocupam cargos menores, não estando isentas da discriminação dentro do mercado de trabalho, e nem fora dele.

Simião (2006) no artigo *Gênero no mundo do trabalho: variações de um tema*, afirma que mesmo ocupando cargos melhores e se tornando bem-sucedidas, mulheres ainda sofrem preconceito em vários níveis da sua vida e nas diferentes relações em que estão envolvidas fora do mercado de trabalho.

Diz ele: O preconceito de um marido que não aceita como renda principal da casa o dinheiro que a mulher conquista em seu trabalho, as críticas da vizinhança à mulher que deixa o filho caçula aos cuidados da irmã por falta de creche, são todos dramas que, mesmo se dando fora do mercado de trabalho, dizem respeito ao mundo de trabalho e à forma como nele se reproduzem e operam preconceitos de gênero [...] (SIMIÃO, 2006, p. 19)

Para o autor a ligação entre gênero e mundo de trabalho estende-se além das relações de trabalho e mercado de trabalho, se relacionando com os efeitos que a discriminação de gênero traz para uma mulher trabalhadora de família, na sua relação com os filhos, marido, vizinhas e amigos.

Analisar esses padrões de desigualdade tem sido uma constante nos estudos de gênero, levando em conta o modo como as relações de trabalho são produzidas ao longo da história e como o gênero opera nas disparidades entre homens e mulheres. Visto que não é possível que diante de todos os avanços vivenciados até os dias atuais, essa desigualdade ainda permaneça.

2.3 Mundo do Trabalho: desigualdades raciais e de gênero nas organizações empresariais.

O termo mundo do trabalho significa de acordo com Figaro (2008) em seu artigo *O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados*, um conjunto de fatores que compreende a atividade humana de trabalho, o meio ambiente, as prescrições e as normas que regulam essas relações. Além dos produtos delas advindos, técnicas e tecnologias que facilitam para que a atividade humana de trabalho se desenvolva. É o mundo que existe a partir das relações que nascem motivadas da atividade humana de trabalho, conformando e regulando tais atividades.

[...] O mundo do trabalho é uma categoria ampla, difusa e complexa, característica e fundamento da sociedade, pois lugar privilegiado que abriga grande parte da atividade humana. Ele é uma categorização ampla, porque possibilita congrega conceitos como trabalho, relações de trabalho, vínculo empregatício, mercado de trabalho, salário, tecnologia, troca, lucro, capital, organizações, controle, poder, sociabilidades, cultura, relações de comunicação (FIGARO, 2008, p. 93).

É através dele que vai se constituindo várias institucionalidades como a família, a escola, os meios de comunicação, as organizações empresariais e sindicais, os órgãos que fiscalizam o direito do trabalho e suas relações, além da legislação de saúde, de formação e escolaridade. É através dele que perpassam os principais temas que se encontram em conflito na sociedade.

Oliveira; Santos; Cruz, 2007 em seu artigo *O mundo do trabalho: concepções e historicidade*, aborda que o trabalho e as relações de trabalho sofreram mudanças significativas ao longo da história, o mundo do trabalho passou por várias transformações nas esferas tecnológicas, estruturais, organizacionais e conjunturais.

[...] Ao longo da história e na atual conjuntura, o trabalho e as relações de trabalho vêm sofrendo mudanças significativas decorrentes, em grande parte de transformações que afetam a economia e o modo de produção, estabelecendo uma nova cultura de trabalho (OLIVEIRA; SANTOS; CRUZ, 2007, p. 4).

Essas transformações decorreram do modo de produção capitalista e das suas formas diversas de contratação e definição para o mercado de trabalho. As transformações advindas do capitalismo foram tão intensas que a década de 80 marcou uma profunda crise das relações de produção, atingindo a classe que vivia do trabalho e afetando a vida em sociedade. As mudanças no mundo do trabalho afetaram profundamente o trabalhador, gerando uma instabilidade de convivência entre a sociedade.

Conforme aborda Antunes (2006) em seu artigo: *As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)*, as principais mudanças advindas da revolução tecnológica culminaram com a troca do modelo fordista de produção, dando lugar a relação de trabalho estabelecida no Toyotismo, também chamada de acumulação flexível, que possibilitou um novo conceito produtivo de recusa à produção em massa que respondia de forma imediata, às oscilações do cotidiano.

[...] O capital deflagrou, então, várias transformações no próprio processo produtivo, através da constituição das formas de acumulação flexível, do downsizing, das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, onde se destaca especialmente o "toyotismo" ou o modelo japonês (ANTUNES, 2006, p. 1).

Segundo o autor, o trabalho rotineiro e especializado na linha de montagem foi substituído pelo sistema flexível em que o trabalhador poderia ser deslocado para realizar diferentes funções de acordo com as necessidades da produção de cada momento.

Além disso houve um aumento da terceirização do processo de produção, pois se tornou mais barato pagar a uma outra empresa para fazer um determinado serviço do que uma única corporação comandar todo processo produtivo, isso promoveu a

valorização da capital e resolveu os problemas de acumulação, porém ampliou o aumento do desemprego e a precarização dos sujeitos que trabalham.

Na década de 90, as relações de trabalho tornaram-se mais informais e resultaram na redução percentual dos trabalhadores com carteira assinada. As taxas de desemprego subiram consistentemente, realidade ao qual o mundo do trabalho passa até os dias atuais.

O desemprego e a precarização das condições de trabalho que se observam ao longo dos anos 90, e mais intensamente no primeiro governo de FHC (1995-1998) são um fenômeno de amplitude nacional, de extraordinária intensidade e jamais ocorrido na história do país. O desemprego produtivo não foi apenas medíocre e resultante de efeitos de oscilações do ciclo econômico sobre o mercado de trabalho. O Estado nacional foi desmontado a golpes de privatizações lesivas, de sonegações, guerras fiscais e de sucessivos cortes de gastos nas despesas públicas [...] (MALTOSO, 1999, p. 9 apud OLIVEIRA; SANTOS; CRUZ, 2007).

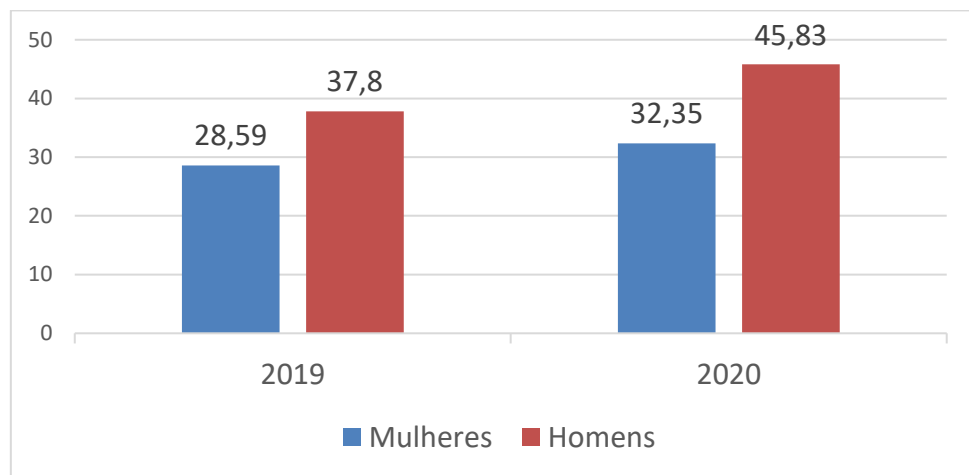
A desestruturação resultou em todo o país na concentração de postos de trabalho, trabalhos por conta própria e no desemprego estrutural. Outra transformação vivenciada pelo mundo do trabalho foi a divisão sexual das relações de produção, a mão de obra feminina seguia diferenciada e sofria discriminação em relação a mão de obra masculina, tanto da remuneração, quanto da jornada de trabalho.

Diante da dimensão e da configuração do mundo do trabalho na atualidade, é necessário falar sobre as relações de gênero em conjunto a esse debate, pois os reflexos das transformações nos últimos tempos no mundo do trabalho não são iguais e nem têm o mesmo alcance e significado para homens e mulheres. A história da humanidade foi pautada por hierarquias e desigualdades, diferenças essas enraizadas na sociedade em função da cultura patriarcal, e da estrutura familiar que colocou o homem em um patamar elevado na pirâmide social, fazendo com que houvesse o privilégio de um gênero em detrimento ao outro.

Apesar de toda desigualdade de gênero ainda presente na sociedade brasileira, o papel da mulher vem sendo transformado com o decorrer do tempo. A criação de políticas públicas promoveu avanços no acesso à educação e profissionalização para

a inserção da mulher no mercado de trabalho. É possível encontrá-las em diferentes ramos, inclusive naqueles que eram apenas destinados aos homens, como em cargos de liderança e gestão dentro das empresas. Entretanto, mesmo com toda luta, estas mulheres ainda continuam sendo minimizadas dentro do mundo do trabalho conforme mostra o gráfico abaixo.

Gráfico 1 Distância salarial entre homens e mulheres no ano de 2020.

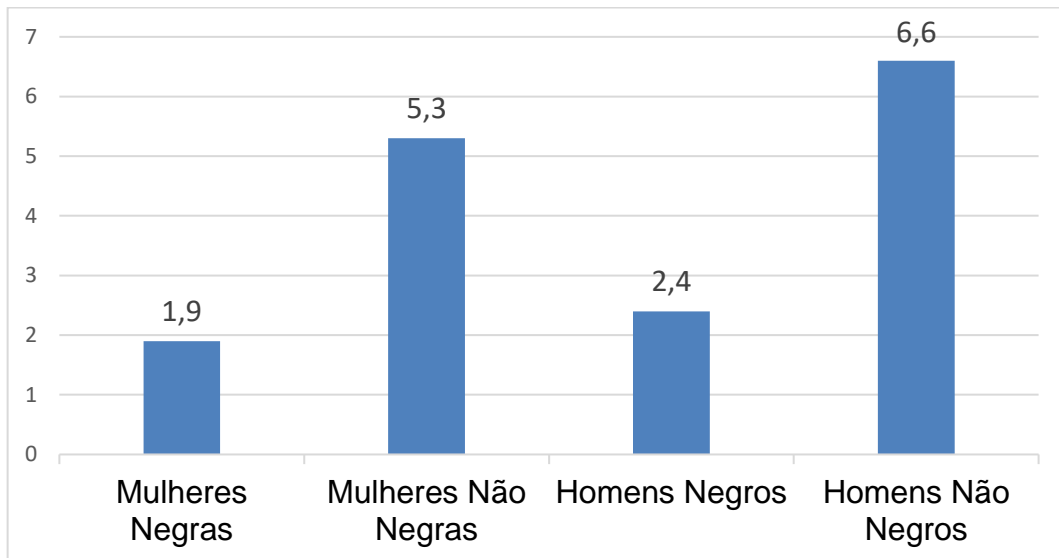


Fonte: DIEESE

A crise sanitária, econômica e social desenvolvida após a pandemia reforçou a distância salarial entre homens e mulheres em 2020, elas seguem ganhando menos, mesmo quando ocupam cargos de gerência ou direção. O Gráfico 1, retrata a diferença de hora paga entre homens e mulheres, para elas foi de R\$ 32,35, e para eles, de R\$ 45,83. Demonstrando que ainda a um longo caminho a percorrer no que se refere a diversidade de gênero e inclusão nas organizações.

Essas desigualdades se tornam ainda mais alarmante quando adicionamos a “variável” cor/raça a equação. O número de mulheres negras em cargos de gestão ainda são poucos comparados a homens brancos e mulheres brancas em cargos parecidos.

Gráfico 2 Taxa de cargos de direção ocupados no primeiro e segundo trimestre de 2020.



Fonte: Pnad Continua – IBGE

O Gráfico 2, adaptado do PNAD 2020, do IBGE, retrata a porcentagem de cargos de direção ocupados por mulheres negras, para elas a taxa foi de 1,9 % comparado a 5,3% para mulheres não negras, 2,4% para homens negros e 6,6% para homens não negros.

A disparidade encontrada nas empresas brasileiras é um fator motivador de questionamento. Por que existem tão poucas mulheres negras inseridas nas empresas brasileiras? E, por que mesmo ocupando cargos iguais aos homens de maneira geral, elas ainda ganham menos? O fato de homens brancos e mulheres brancas saírem-se melhor nos cargos de direção conforme o Gráfico 2, mostra o quanto o Brasil ainda é um país paternalista, patriarcal, e o quanto a influência do racismo estrutural junto a desigualdade de gênero se relacionam no mundo do trabalho impactando diretamente na vida dessas mulheres.

Alencar; Ifadiréo; Bitu (2020) em seu artigo, *Quando a cor da pele é empecilho para a gestão organizacional: uma revisão sobre mulheres negras no mercado de trabalho*, confirmam essas informações quando afirmam que mulheres negras sempre foram mais marginalizadas, inferiorizadas e excluídas dentro do mercado de trabalho, laborando por mais horas e recebendo menos que mulheres brancas, homens brancos e homens negros.

Nesse sentido, segundo os autores é preciso ter um olhar crítico sobre as experiências vivenciadas por estas mulheres, principalmente, quando a cor da pele se torna um empecilho para o seu reconhecimento e crescimento profissional em organizações empresariais. Mesmo com toda capacitação, sua atuação nos níveis mais altos das organizações ainda é questionada. Os fatores raça e gênero influenciam diretamente na indicação e ocupação dos cargos de gestão nos setores públicos e privados, além de influenciar sobre o número de horas trabalhadas e as funções exercidas nas instituições.

Coutinho; Costa; Carvalho (2009) em seu artigo, *Debatendo diversidade de gênero e raça no contexto organizacional brasileiro: Lei do mercado ou cotas por Lei* abordaram que o tema diversidade só despertava interesse das empresas quando estava associado à ideia de responsabilidade social empresarial. As organizações só dariam atenção à diversidade quando houvesse uma situação de crise entre os grupos ou conflito explícito, no qual seriam tomadas medidas pontuais para apaziguar a desigualdade de forma momentânea.

[...] O mundo corporativo vem investindo na busca da diversidade com o objetivo de incorporar práticas de igualdade entre os funcionários e assim melhorar a imagem da empresa, tanto interna quanto externamente. (COUTINHO; COSTA; CARVALHO, 2009).

O que torna o assunto interessante para os autores é a linha tênue entre as empresas que tem um interesse genuíno em criar um ambiente multicultural, para receber seus funcionários e diminuir as desigualdades, o que são poucas, em oposição às empresas que só dão atenção a diversidade de gênero e raça para fazerem marketing com as políticas compensatórias, muitas vezes pela pressão da sociedade ou do governo.

Discutir tais acepções acerca das relações de raça e gênero com o mundo do trabalho se faz importante, pois mesmo a despeito dos avanços nas últimas décadas, as diferenças ainda persistem. Ao analisarmos a condição feminina é impossível não se destacar os elementos da divisão racial e sexual, além da dupla jornada de trabalho exercidas por elas, que mesmo inserida no mercado de trabalho ainda se tornam

responsáveis pelos serviços domésticos e os cuidados com os filhos, questões essas que serão abordadas no próximo capítulo.

3 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: DUPLA JORNADA E A DESVALORIZAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO

Neste capítulo iremos discutir a divisão sexual do trabalho a dupla jornada feminina e a desvalorização da mulher negra no mundo do trabalho. Dividimos o capítulo em duas seções para melhor entendimento. Desse modo, na seção 3.1 intitulada Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres procuramos compreender como se deu o processo da divisão das tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres, e como ela repercute no posicionamento da mulher negra no mundo do trabalho, na seção 3.2 intitulada Dupla jornada de trabalho: análise da condição feminina, procuramos demonstrar o quanto a inserção da mulher no mercado de trabalho não a eximiu das atividades domésticas, gerando sobrecarga física e mental.

3.1 Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres

Para o melhor entendimento sobre o conceito da divisão sexual do trabalho, se faz importante voltar um pouco mais no tempo, antes do século XIX. Nesse período as habilidades de homens e mulheres eram determinadas biologicamente pela dicotomia que diferenciava o trabalho masculino do que era trabalho feminino. Essa dicotomia se dividia em dois ambientes, o ambiente público e o ambiente privado (ALVES, 2013).

No ambiente do domínio público o homem era visto como personagem principal, o trabalho realizado por ele fora de casa era considerado produtivo porque gerava renda. O homem trabalhava fora e ganhava remuneração provendo o sustento da família, se isentando de qualquer trabalho doméstico ou cuidado com os filhos (ALVES, 2013).

Já a mulher era incumbida do domínio privado, ainda exercendo esse papel na atualidade. Esta é considerada a principal responsável pela esfera privada, tendo que dar conta de todos os afazeres domésticos, além de cuidar dos idosos e das crianças. Antes delas se inserirem no mundo do trabalho, só poderiam exercer trabalho

reprodutivo, considerado improdutivo pela sociedade por não ser financeiramente reconhecido. Desse modo, por muito tempo elas foram proibidas de trabalharem profissionalmente, devendo apenas atender as necessidades da própria família.

Alves (2013) em seu artigo, *Divisão Sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família*, afirma que na época do período colonial brasileiro, as mulheres gozavam de uma condição de inferioridade em relação à posição social do homem, o que já evidenciava uma dada divisão sexual do trabalho.

Diz ela: [...] A família tradicional, formada segundo padrões patriarcais e valores tradicionais, era unidade de produção e reprodução; concentrava as funções econômicas - sociais e desempenhou uma função importante na sociedade colonial (ALVES, 2013, p. 276).

Para a autora essa prática familiar era organizada em torno do marido e pai, ao que se subordinavam as mulheres os filhos, parentes e agregados, porém não de forma exclusiva pois muitos lares nesse período eram formados e chefiados por mulheres.

Souza; Guedes (2016) reforça essa informação quando aborda em seu artigo, *A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década*, que os homens “pertenciam” à esfera pública, pois desempenhavam de forma predominante o papel de provedor da família, e as mulheres “pertenciam” à esfera privada, uma vez que o cuidado do lar funcionava como atividade de contrapartida dado o sustento financeiro do marido.

Assim eles afirmam:

[...] Nessa dicotomia entre o público e o privado se consubstanciou a divisão sexual do trabalho, homens provedores e mulheres cuidadoras. Assim, durante um período considerável, as atribuições sociais, ao mesmo tempo que limitavam as mulheres a permanecerem no espaço privado, delegavam aos homens, como “destino natural”, o espaço público (SOUZA; GUEDES, 2016, p. 123).

Porém segundo os autores, essa dicotomia foi fragilizada após as transformações do cenário socioeconômico da época, as revoluções culturais e a força do movimento feminista do século XX.

Com a chegada da Revolução Industrial as mulheres tornaram-se uma parcela importante para as indústrias, elas se inseriram no mercado principalmente porque a sua mão de obra era mais barata do que a dos homens. Gouveia em seu artigo *Trabalho, Cuidado e as Relações de Gênero Raça e Classe*, afirma que foi quando o capitalismo se consolidava nas sociedades que houve um maior aprofundamento dessa divisão, o que proporcionou aumento significativo da participação das mulheres no mundo do trabalho resultando na demissão em massa dos homens.

Compreende-se, conforme aborda Rocha (2018) em seu artigo *Divisão Sexual do trabalho e força de trabalho da mulher no capitalismo*, que as relações sociais capitalistas aprofundaram ainda mais uma relação de subordinação que já era historicamente determinada.

Diz ela:

[...] Os trabalhos realizados pelas mulheres e que garantem a manutenção e a reprodução da força de trabalho, são fundamentais e necessários para o ciclo de reprodução do capital e sua conseqüente manutenção (ROCHA, 2018, p. 11).

Segundo ela, o trabalho feminino garantia a manutenção do capital e, portanto, a inserção das mulheres possibilitou a incorporação e o aumento da exploração em trabalhos domésticos e em massa nos setores de serviços. Esse fenômeno ocasionou um agravamento das desigualdades sociais, tanto entre mulheres e homens, quanto entre as próprias mulheres na divisão do trabalho profissional e doméstico.

Daniele Kergoat (1942) feminista e socióloga francesa e Helena Hirata (1946) feminista, filósofa, e socióloga em seu artigo *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*, afirmam que a divisão sexual foi construída historicamente e socialmente estabelecida nas relações sociais entre os sexos. O termo “divisão sexual” do trabalho, surgiu na França sob o impulso do movimento feminista para tratar da distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado, mas também para analisar a divisão desigual do trabalho doméstico.

Segundo as autoras, essa divisão do trabalho se organizaria em dois princípios, o primeiro, o de separação, que consiste na divisão de trabalho exercido por cada um (existem trabalhos de homens e trabalho de mulheres) e o segundo, o da hierarquia

que considera que o trabalho dos homens, “vale” mais do que o das mulheres, sendo ambos os princípios legitimados pela ideologia naturalista.

Assim elas afirmam:

[...] Se os dois princípios (de separação e hierárquico) encontram-se em todas as sociedades conhecidas e são legitimados pela ideologia naturalista, isto não significa, no entanto, que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável. Ao contrário, ela tem inclusive uma incrível plasticidade: suas modalidades concretas variam grandemente no tempo e no espaço, como demonstraram fartamente antropólogos e historiadores(as). O que é estável não são as situações (que evoluem sempre) e sim a distância entre os grupos de sexo (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 600).

Para elas a distância entre os sexos precisa ser analisada pois mesmo que as modalidades da divisão sexual do trabalho mudem e as posições que homens e mulheres ocupam nas relações de trabalho variem, a distância ainda continua. Sem a reconfiguração das relações sociais de sexo, corre-se o risco de “tudo mudar, mas nada mudar, havendo uma permanência contínua da desigualdade.

Com o passar do tempo novas configurações sociais da divisão sexual foram aparecendo, as mulheres passaram a trabalhar mais e com uma frequência maior, para conciliar os novos papéis com as exigências do tradicional modelo familiar, elas passaram a externalizar seu trabalho doméstico através de outras mulheres. Porém, mesmo com essa externalização, a estrutura do trabalho doméstico e familiar ainda eram de sua competência.

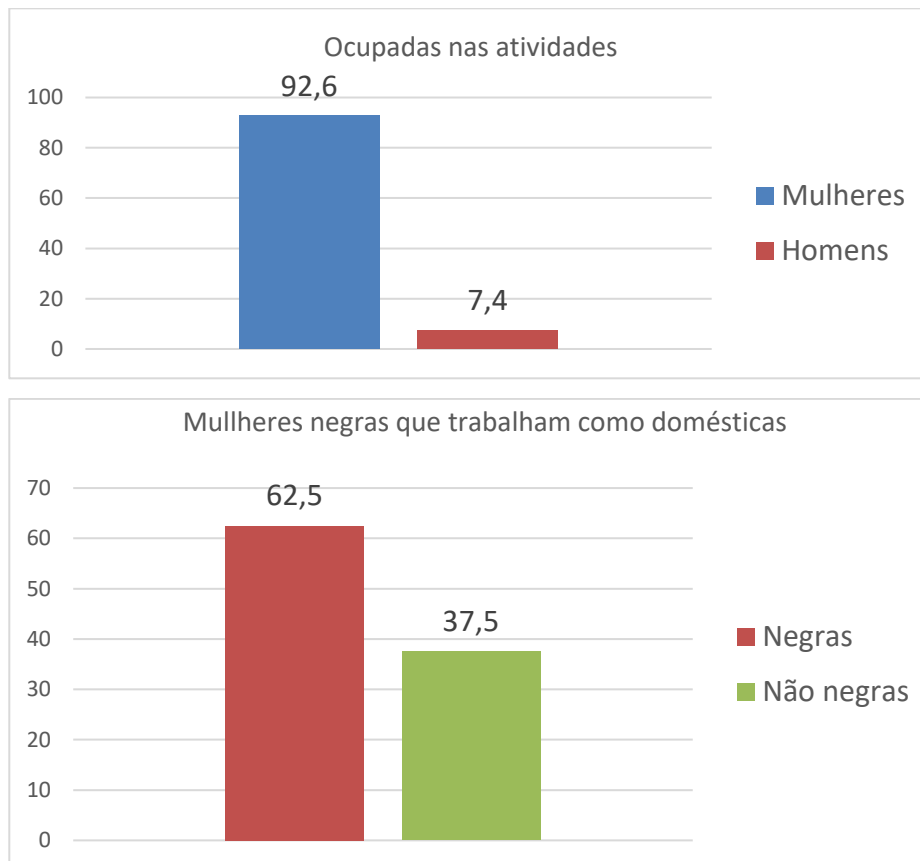
Sob a globalização neoliberal, uma pequena camada de mulheres conseguiu ter acesso a altos postos de trabalho, ascendendo aos cargos de chefia e direção. Entretanto, do outro lado, a grande maioria ainda se encontra em trabalhos mais precários, predominando na efetivação do trabalho doméstico e sem garantias sociais. Elas estão inseridas em profissões voltadas à extensão do cuidado e em maior quantidade na área da educação e saúde porque historicamente a sociedade impõe que elas deveriam exercer esses papéis.

Mesmo diante da discussão de igualdade e empoderamento, a mulher negra ainda se encontra em profissões de pouco ou nenhum prestígio, quando comparada

às mulheres brancas sua desvantagem é maior em muitos indicadores. Por serem oriundas de famílias pobres, elas acabam tendo menos tempo de estudo e sua posição no mundo do trabalho é prejudicada tendo em vista as exigências da formação profissional. Com isso elas optam por ocupar trabalhos mais precários, tanto pela necessidade do sustento, quanto pelo intuito de se manterem ativas.

Não é à toa que a formação da categoria do trabalho doméstico no Brasil seja na maioria feminina e negra, sua desvantagem é reflexo de uma herança histórica de racismo e machismo em uma sociedade regida pelo patriarcalismo. É impossível não se destacar os elementos da divisão racial e sexual do trabalho, que colocam sobre às mulheres a responsabilidade quase que exclusiva por essas tarefas.

Gráfico 3 Percentual de pessoas ocupadas no emprego doméstico por raça e gênero em 2018.

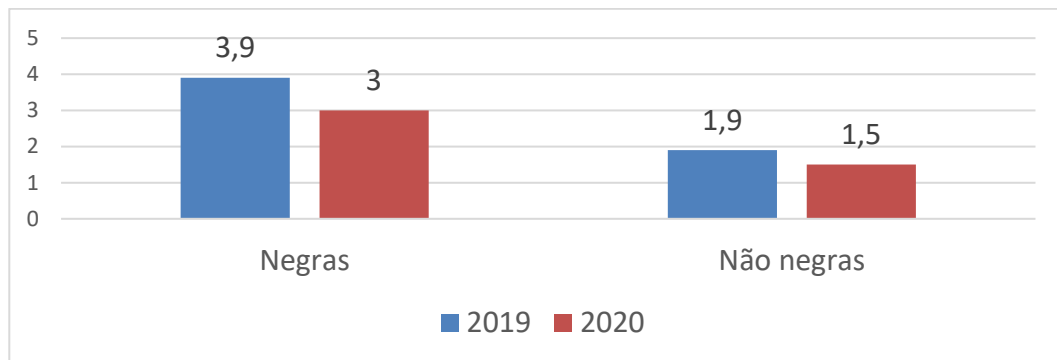


Fonte: PNAD, IBGE

O Gráfico 3, adaptado da PNAD, corrobora com as informações supracitadas, demonstrando que das 6,2 milhões de pessoas empregadas no setor doméstico em

2018, 96,2% eram mulheres, das quais 62,5% eram negras. É importante salientar que o trabalho doméstico é exercido em grande parte pelas mulheres negras pois acaba sendo sua única opção por conta da baixa escolaridade e difícil inserção no mercado de trabalho.

Gráfico 4 – Trabalhadoras domésticas em 2019 e 2020



Fonte: PNAD, IBGE

A pandemia do Covid-19, afetou várias trabalhadoras domésticas, porém os impactos foram mais intensos em mulheres negras. Os dados do Gráfico 4 revelam que entre o 4º semestre de 2019 e 2020, as mulheres negras ocupadas em trabalhos domésticos viram as oportunidades diminuírem de 3,9 milhões para 3 milhões. A taxa de desocupação entre essa população é sempre maior, porém a pandemia conseguiu criar mais ainda adversidades.

Ainda segundo Rocha (2008) a situação da mulher negra no mercado de trabalho deixa muito a desejar, o fato delas serem as responsáveis pelo trabalho doméstico na sociedade limitou sua entrada na esfera pública e gerou desvantagens em relação aos homens impactando sua qualidade de trabalho e remuneração. Nas relações de poder é o grupo que mais sofre, pois é duplamente julgada por ser mulher e negra, estando na base da pirâmide da desigualdade estrutural da sociedade brasileira.

O quanto isso interfere e atrasa a vida dessas brasileiras que mesmo sendo qualificadas não encontram as tão almejadas oportunidades? Enquanto grande parcela dessas mulheres está posicionada no trabalho doméstico, uma menor parcela

ainda consegue sua formação acadêmica e sua inserção em cargos mais elevados ocupando uma posição de prestígio no mundo do trabalho.

3.2 Dupla jornada de trabalho: análise da condição feminina

Conforme abordado anteriormente, a luta pela igualdade dos direitos das mulheres, principalmente negras, foi desenhada através dos séculos, por muito tempo elas não foram reconhecidas no âmbito público do trabalho e nem valorizadas pelos serviços prestados no ambiente privado. Mesmo assim, aos poucos elas foram conquistando seu lugar, com a saída para o mercado de trabalho passaram a prover a família da mesma maneira que o homem, porém continuaram responsáveis pelas atividades domésticas.

Como demonstrando por Araújo (2021) em seu artigo *Capitalismo moderno e divisão sexual do trabalho: reflexões sobre trabalho doméstico não remunerado*, as mudanças sociais oriundas do uso de máquinas e tecnologias nas produções industriais gerou situações em que as mulheres foram empurradas para o mercado, porém sem adequação de suas jornadas para o mundo do trabalho e para as atividades domésticas não remuneradas, o que gerou nessas mulheres uma dupla carga física e mental.

Para Medeiros; Pinheiro (2018) em seu artigo *Desigualdades em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil*, a divisão sexual não foi caracterizada apenas pelo tempo total de trabalho pago (mercado de trabalho) e não pago (trabalho doméstico) realizado por homens e mulheres, mas sim pelo tempo que a mulher trabalha a mais, elas possuem maiores jornadas quando comparado a distribuição de tempo.

Sendo assim:

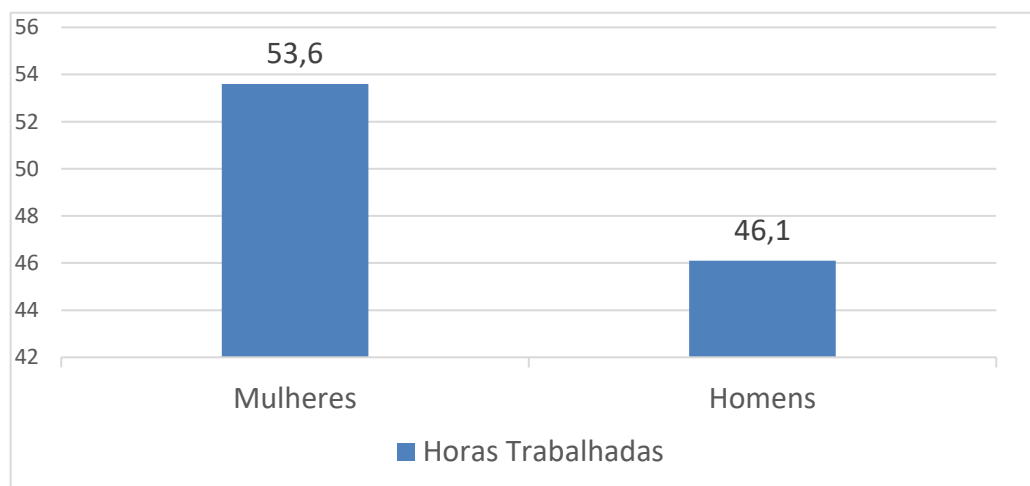
Diz eles [...] como homens empregam mais tempo em trabalho pago, mas com pequena carga de trabalho não pago, e mulheres têm jornadas semelhantes (levemente inferiores) de trabalho pago, mas muito mais longas de trabalho não pago em relação à dos homens, o acúmulo de jornadas é desproporcional, fazendo com que o tempo total de trabalho das mulheres seja, em média, superior ao dos homens (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018, p. 183).

Embora a contribuição dos homens tenha aumentado, o trabalho doméstico ainda permanece feminino, as mulheres estão buscando seu lugar e, ainda assim, continuam tendo o dobro de afazeres, sendo responsáveis por atividades mais rotineiras e consumidoras de tempo dos que os homens.

Nesse sentido, Silva (2019) em seu artigo *Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina*, nos mostra que essas mulheres acabam frustradas pois mesmo tendo mais educação e trabalharem por mais tempo, muitas permanecem em uma posição desigual tanto na questão financeira, quanto na divisão das tarefas domésticas. Para ela: “Se antes mulheres e homens encaravam como sendo natural o trabalho doméstico ser feminino, hoje as mulheres lutam por uma divisão mais igualitária, o que gera conflitos dentro da família”.

A autora continua sua análise afirmando que as novas estruturas familiares existentes, com as mulheres se tornando as chefes de família, porém ainda ganhando menos e sendo responsáveis pelo cuidado com a família culmina em uma dupla jornada de trabalho fora e dentro do ambiente da casa. A realidade feminina no mercado de trabalho brasileiro permanece afetada pela divisão sexual e racial, e pela dita dupla jornada conforme mostra o gráfico 5.

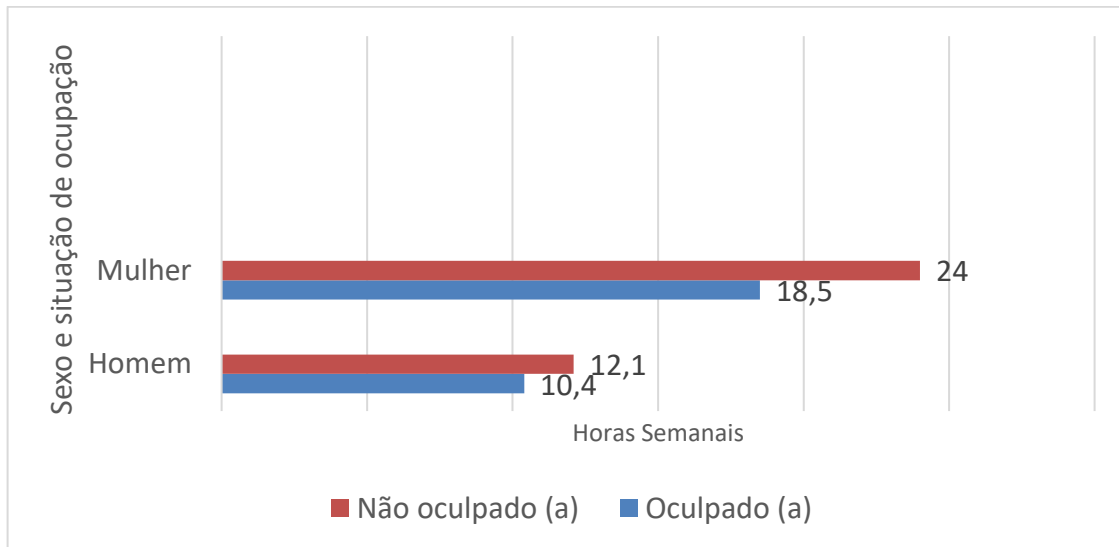
Gráfico 5– Número de horas trabalhadas por homens e mulheres no ano de 2015



Fonte: IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Os dados do gráfico 5 obtidos através do IPEA demonstram que em 2015 as mulheres trabalham cerca de 7,5 horas a mais do que os homens na semana, mostrando que o trabalho feminino supera o masculino.

Gráfico 6 – Média de horas dedicadas aos afazeres domésticos e aos cuidados de pessoas (horas semanais).



Fonte: PNAD- IBGE

O gráfico 6, adaptado do PNAD IBGE, mostra que a mulher quando não ocupada dedicou em média 24 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados, enquanto o homem não ocupado dedicou a metade (12,1 horas) em 2019. A pesquisa mostra que essa diferença entre homens e mulheres se mantém elevada quando se considera apenas as pessoas ocupadas, mulheres ocupadas dedicam em média 8,1 horas a mais do que os homens ocupados. As desigualdades por cor ou raça também precisam ser consideradas, visto que mulheres negras trabalham por mais horas semanais, quando comparado as mulheres brancas.

Quando somados o tempo que elas se dedicam ao trabalho doméstico, atividade de cuidados e trabalho remunerado é possível ter uma dimensão da sobrecarga total que são atribuídas a essas trabalhadoras. Devido a isso muitas acabam iniciando a carreira mais tarde e buscam cargos com maior flexibilidade para conciliar suas jornadas, diminuindo as chances de ocupar uma melhor posição. Mesmo externalizando os afazeres domésticos e o cuidado com os filhos para outras, a

responsabilidade de gerir o lar ainda fica por sua conta. Apesar das empresas possuírem políticas que permitem a conciliação das atividades e incentivem essas mulheres, é inegável que ainda exista muitos obstáculos, principalmente no que tange a sua inserção no mundo do trabalho em cargos de maior prestígio social.

4 INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO E OS OBSTÁCULOS A SEREM SUPERADOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

Neste capítulo iremos discutir a inserção da mulher negra no mundo do trabalho e os obstáculos a serem superados dentro das organizações empresariais. Dividimos o capítulo em uma seção para melhor entendimento. Desse modo, na seção 4.1 intitulada Raça e gênero nos cargos de gestão, iremos discutir o que é gestão para uma melhor compreensão sobre o assunto, como esta é vista como algo estreitamente do universo masculino e como as mulheres negras vem ocupando esses espaços, por fim serão citados os principais obstáculos enfrentados para alcançarem um alto cargo dentro das organizações empresariais.

4.1 Raça e gênero nos cargos de gestão

Conforme já foi abordado, a posição que mulheres negras ocupam no mundo do trabalho ainda são tidas como de menor prestígio social, em comparação aos demais grupos populacionais, estas ainda se encontram em uma posição de vulnerabilidade histórica.

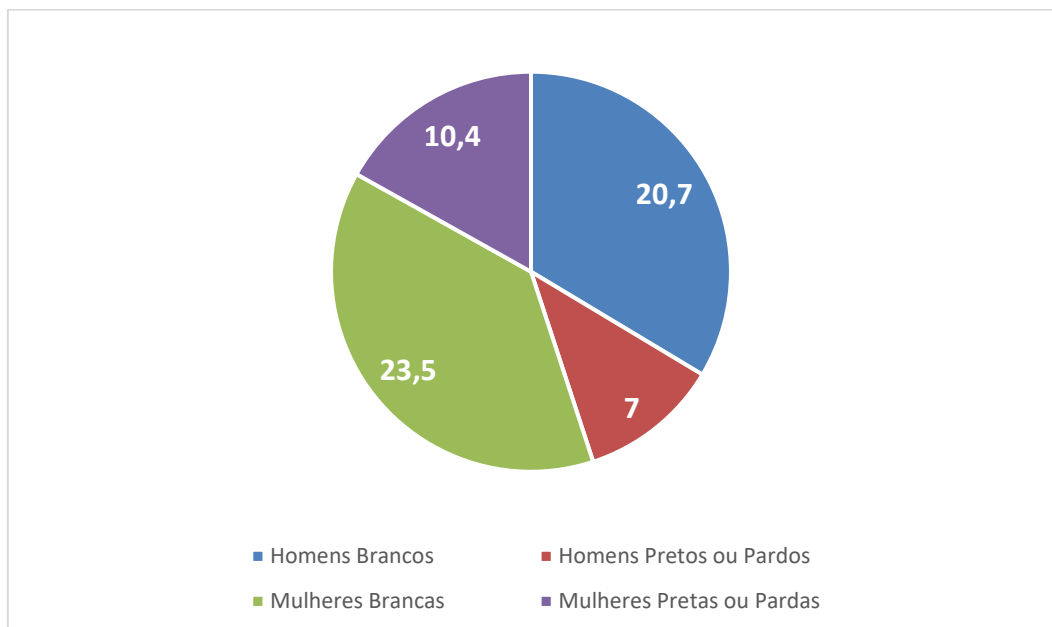
Para falarmos sobre como raça e gênero influencia na inserção da mulher negra em cargos de gestão, primeiro faz-se necessário a compreensão do que significa gestão. A gestão se configura no ato de gerir ou administrar recursos de maneira eficaz para que determinadas metas sejam alcançadas em empresas, é o processo de conseguir obter resultados através dos esforços de outras pessoas que compõe a organização.

Conforme aborda Santiago (2016) em seu artigo *O que é gestão, gerenciamento e administração*, gestão é uma perspectiva especializada da administração, cuja visão está predominantemente na terceira pessoa, uma visão de cima onde é possível obter uma imagem do todo com suas relações externas. A função do gestor é liderar equipes e tomar as decisões necessárias para atingir determinados objetivos dentro de uma organização.

Por muito tempo as grandes empresas foram geridas exclusivamente por homens, a gestão sempre foi tida como algo estreitamente do universo masculino, enquanto as mulheres como já visto, eram responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidado com a família. Ainda assim, essa conjuntura vem sendo questionada, elas estão ocupando espaços ditos masculinos e sua participação nos cargos de gerência tem avançado gradativamente.

O fato delas estarem hoje inseridas em posições de melhor prestígio social demonstra um sinal de progresso conquistado através de uma grande luta em busca de melhores condições e oportunidades. A educação foi um dos fatores que contribuiu para que elas ocupassem tais espaços, visto que foi a partir da informação que a população feminina pode entender a sua posição social, e questionar ideias pré-concebidas sobre os papéis de gênero e raça. Os dados abaixo demonstram a tendência de aumento da escolaridade das mulheres em relação aos homens.

Gráfico 7 – População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, por sexo e cor ou raça (%).



Fonte: PNAD Continua

Conforme os dados da PNAD, o Gráfico 7 mostra que a população de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo em 2016, correspondia a 20,7% para homens brancos, 23,5% para mulheres brancas, 7,0% para homens negros e 10,4% para mulheres negras. Em suma os dados mostram que as mulheres superam os homens nos indicadores educacionais, entretanto há considerável desigualdade entre mulheres brancas e mulheres pretas ou pardas, evidenciando que a raça é um fator preponderante na desvantagem educacional, mesmo entre as mulheres que mais se beneficiam da crescente escolarização (IBGE, 2018).

Metz (2014) em seu artigo *Gestão feminina: a presença de mulheres em cargos de liderança*, afirma que atualmente mesmo que as mulheres venham encontrando dificuldades em sua trajetória, sua presença no mercado de trabalho foi concretizada, elas não estão apenas inseridas dentro das organizações, como também tem ocupado cargos de liderança.

Assim ele afirma:

[...] A presença da mulher no mercado de trabalho está concretizada de fato, mesmo que (ainda) enfrente dificuldades em relação a igualdade de direitos, mostram-se interessadas em assumir certas responsabilidades, mesmo com certo receio, que antigamente era imposta somente ao homem (METZ, 2014, p. 172).

Porém, mesmo com essa concretização o menor número de gestoras indica que muitos obstáculos ainda precisam ser ultrapassados por elas. Segundo Oliveira; Both (2017) em seu artigo *A mulher negra em cargos de liderança: a influência do colonialismo e do feminismo negro nas relações de trabalho da mulher negra*, um dos motivos pela falta de mais mulheres ocupando cargos de liderança em empresas é a falta de prontidão da própria empresa na sua contratação. Devido à desigualdade de gênero, estas empresas acreditam que as mulheres são menos capacitadas para exercerem tais cargos, e quando se fala em mulher negra, além do gênero, a questão racial é adicionada.

Diz elas [...] trazendo para o caso das mulheres negras, além da discriminação de gênero, adiciona-se a discriminação racial, herança colonial que afeta as suas relações de trabalho até os dias de hoje, com a visão de que uma mulher negra não tem a capacidade de exercício de um alto cargo (OLIVEIRA; BOTH, 2017, p. 84).

Para elas existe uma desproporcionalidade das negras em cargos de liderança no setor administrativo, devido ao estreitamento hierárquico que as impede de ocuparem cargos mais elevados por não possuírem capacidade para tal feito.

Carvalho; Santos (2021) em seu artigo *A mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: entre a sujeição e o prestígio social* realizou uma pesquisa com o intuito de analisar a presença da mulher preta na sociedade brasileira inseridas no trabalho doméstico remunerado e a presença da mulher preta em posições de prestígio social, ocupadas majoritariamente por homens.

Após análise, eles observaram que apesar dessas mulheres ocuparem patamares diferentes quando considerado seus cargos, elas não deixam de ser vistas como corpos pretos que tem por interesse da classe dominante mantê-las em posições subalternas para a manutenção da pirâmide.

Sendo assim:

Podemos afirmar que a discriminação sentida pelas mulheres pretas vai além do campo de trabalho, instaurando-se sobre toda a subjetividade. A discriminação sofrida por mulheres pretas associa-se a condição vivida no período escravocrata e as ideologias de gênero que atribuem a essas mulheres o trabalho reprodutivo (CARVALHO; SANTOS, 2021, p. 198).

Dessa maneira, mesmo ocupando posições de melhor prestígio, parte delas ainda continuam sendo subalternizadas e questionadas sob sua presença nessas posições. Há um paradoxo no que tange a liderança feminina, quando uma mulher se insere em um cargo mais elevado, elas são vistas como inadequadas para exercer tais funções porque apresentam traços culturalmente determinados como femininos. Porém se ela age como o padrão de liderança masculino, considerado por muito tempo o mais eficaz, elas são julgadas como sendo menos femininas.

Entretanto, conforme pontua Metz (2014) algumas empresas, inclusive as brasileiras, estão criando políticas com o intuito de derrubar os obstáculos que ainda impedem as mulheres de ascender, contudo muitas não se sentem preparadas para assumirem todas essas responsabilidades.

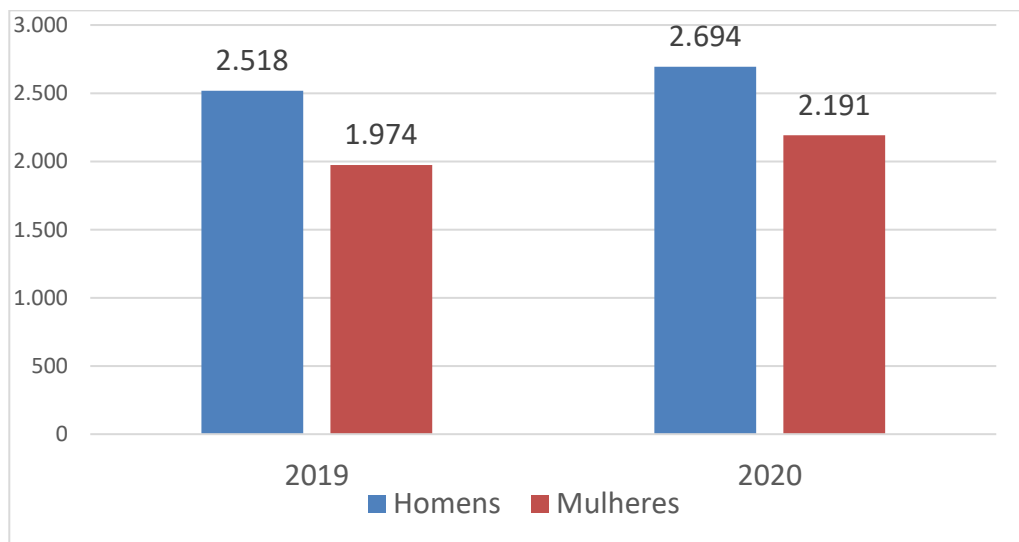
Afirmando que:

As mulheres poderiam ser mais valorizadas em suas empresas e alcançar cargos de liderança sem enfrentar grande parte dos fatores externos. Porém, muitas vezes, o maior obstáculo ainda é o fator interno, pois as mulheres recebem essas influências e as encaram como incentivo ao seu sentimento de que não dão conta de cuidar de trabalhar e cuidar da família (METZ, 2014, p. 174).

É muito comum que as mulheres, principalmente as negras, sintam que não dão conta de cuidar do trabalho e da família, e que não são boas o suficiente para ocupar determinados cargos, o que acaba por invalidar suas trajetórias e suas realizações profissionais.

Outro obstáculo a ser superado é a distância salarial, elas ainda seguem ganhando menos mesmo exercendo os mesmos cargos que homens, não é raro ver uma empresa que se posiciona como diversa por possuírem mulheres em seu quadro de funcionários, porém não as reconhece em termos de salário. Os dados abaixo comprovam essa distinção de renda salarial.

Gráfico 8 – Rendimento de homens e mulheres no ano de 2019 e 2020

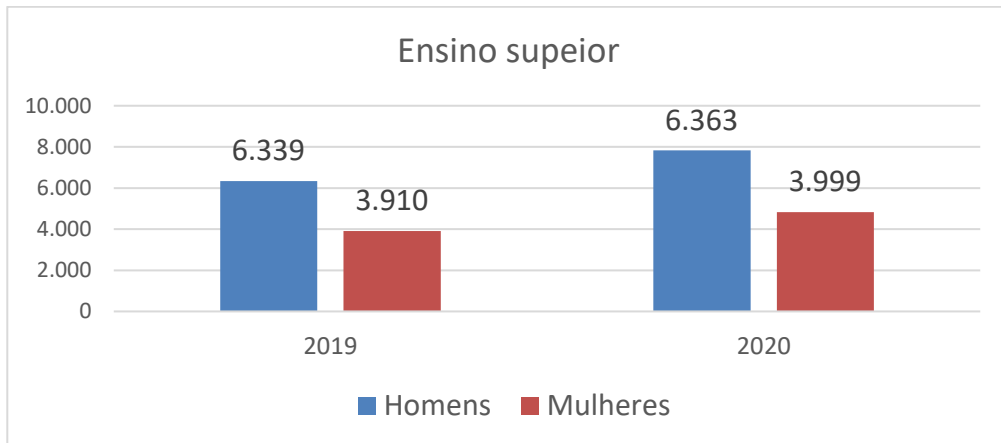


Fonte: PNAD Continua

Analisando mulheres e homens que trabalhavam exercendo o mesmo cargo de diretores ou gerentes, foi visto que o salário dos homens ainda é maior do que o das mulheres no mercado de trabalho. O Gráfico 8 extraído da PNAD, IBGE demonstra que 2019 elas ganhavam R\$ 1.974 em comparação a R\$ 2.518 dos homens, em 2020 essa diferença se manteve sendo R\$2.191 mulheres e R\$ 2.694 para homens. É

importante lembrar que a diferença de salário em um mesmo cargo ou função é ilegal, porém essa realidade permanece inviabilizada em muitas organizações, especialmente pela falta da identificação de tais disparidades.

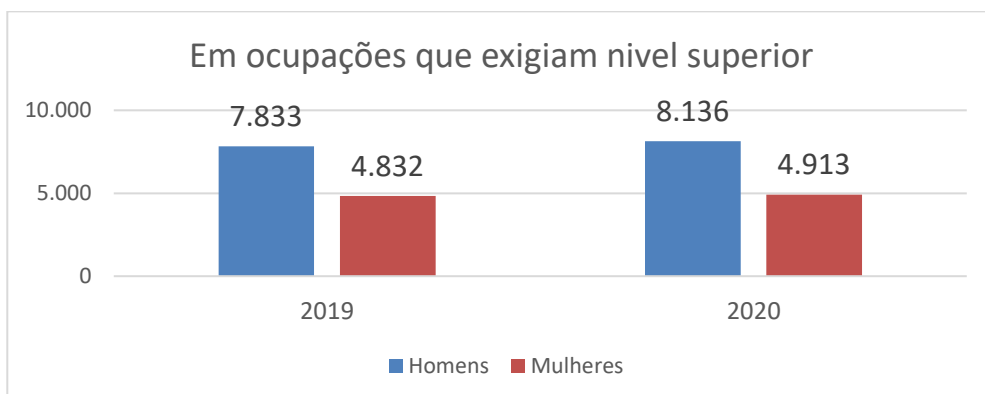
Gráfico 9 – Rendimento de homens e mulheres com ensino superior e em 2019 e 2020



Fonte: PNAD continua

O Gráfico 9, adaptado da PNAD, IBGE mostra que quando analisados os dados dos homens e das mulheres no mercado de trabalho com ensino superior, é possível notar que a desigualdade é ainda maior. O salário médio das mulheres com ensino superior, em 2019 foi de R\$3.910 e de R\$6.339 para homens. Já em 2020, foi de R\$3.999, enquanto para eles foi de R\$6.363.

Gráfico 10 – Rendimento de homens e mulheres em ocupações que exigem nível superior em 2019 e 2020



Fonte: PNAD, continua

No que tange aos cargos que exigiam nível superior, o Gráfico 10 mostra que o salário das mulheres em 2019 foi de R\$4.832 e R\$ 7.833 para homens, já em 2020 foi de R\$4.913, já o dos homens foi de R\$8.136. Quando as estatísticas são expostas percebe-se o que essas mulheres ainda precisam enfrentar. Muitas destas foram as primeiras a ingressar no ensino superior dentro de suas famílias, quebrando os paradigmas que foram impostos pela sociedade e ocupando melhores cargos, diferente do que foi oferecido aos seus pais. Porém ainda assim precisam provar seu valor, que merecem estar aonde chegaram, que são melhores, mais capacitadas e preparadas para ocuparem tais posições.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do estudo, buscamos compreender como gênero e raça influenciam na ocupação da mulher negra no mundo do trabalho. Inicialmente a intenção do estudo era a realização de entrevistas, o que não foi possível por conta do tempo e do período pandêmico que estamos vivenciando, sendo assim, foi optado pela abordagem metodológica do tipo revisão de literatura de abordagem qualitativa.

Durante um longo tempo acreditava-se que o conceito de gênero era atribuído apenas ao sexo biológico, atualmente essa esfera possui diferentes definições conforme o contexto no qual encontra-se inserido. Por se tratar de uma construção social, indo além do biológico, percebemos que gênero é uma maneira da sociedade exercer dominação entre homens e mulheres considerando a diferença de papéis, normas, valores e deveres. O patriarcalismo exerceu uma forte influência nessas diferenças, uma vez que sempre deixou muito claro qual era o papel do homem e da mulher na sociedade, considerando esta última como o ser mais frágil.

A chegada do movimento feminista e a criação de políticas públicas permitiram que essas desigualdades fossem denunciadas, promovendo avanços para as mulheres no mundo do trabalho. Hoje é possível encontra-las em cargos que antigamente eram apenas designados a homens, sua participação nos cargos de gestão e liderança avançaram, entretanto, elas seguem ganhando menos conforme os dados apontam. Além disso, quando adicionado o fator raça, os dados comprovam que o número de mulheres negras inseridas no cargo de gestão permanece menor quando comparadas a homens brancos, mulheres brancas e homens negros.

A trajetória da mulher é marcada pela desigualdade, por muito tempo elas sofreram com a discriminação de gênero e pela divisão sexual do trabalho que as colocou como responsáveis apenas pelo cuidado do lar e da família. A revolução industrial e a instauração do capitalismo marcaram na época a inserção da mulher no mundo do trabalho, porém elas seguiam não sendo reconhecidas no âmbito público do trabalho e nem valorizadas pelos serviços prestados no ambiente privado.

Apesar de prover a família da mesma maneira que o homem, continuaram responsáveis pelas atividades do lar, sem nenhuma adequação de suas jornadas. Os dados confirmaram que exercendo trabalho remunerado ou não, mulheres dedicam o

dobro do tempo aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas quando comparados a homens.

Compreendemos, durante nossas reflexões que essa desigualdade é maior para as mulheres negras, a divisão sexual aliada ao racismo estrutural dificultou a sua formação acadêmica, bem como as impediu de ocuparem uma melhor posição. No mundo do trabalho a maior parcela das mulheres negras detêm as condições de trabalhos mais inferiores, salários baixos e altos índices de desemprego (que aumentaram após a pandemia da Covid-19) e, ocupam principalmente a categoria do trabalho doméstico ou profissões voltadas para o cuidado das crianças e idosos, área de saúde, serviço social e educação.

Notamos que parte dessas mulheres questionam seu lugar na sociedade. Através da luta por melhores condições e iguais oportunidades elas vêm ocupando mesmo que gradativamente cargos de gerência dentro das organizações, ainda assim, observamos que muitos obstáculos precisam ser enfrentados.

É inegável que exista ainda muito preconceito dentro das empresas, principalmente em áreas predominantemente masculinas, mesmo quando ocupam cargos de melhor prestígio social elas ganham menos e são questionadas sobre sua presença nessas posições. Embora tenha ocorrido uma mudança com relação aos papéis atribuídos as mulheres negras, elas possuem uma sobrecarga elevada, o que as levam, em muitos casos, a buscar no mundo do trabalho oportunidades que permitam maior flexibilização entre o cuidado com o lar, a família, e o trabalho remunerado.

Com base nos fatos mencionados, podemos perceber o quanto os fatores raça e gênero influenciam na ocupação da mulher negra no mundo do trabalho. Em razão da temática não ser muito discutida no campo da Administração, houve dificuldade em encontrar literatura, pesquisas e até artigos de revisão sobre a gestão voltada para mulheres negras. Hoje, pelo curso de Administração da UNEB DCH 5 ter muitas estudantes negras, futuras gestoras, que esse estudo possa inspirar outras mulheres a refletirem sobre a temática e romperem o silêncio.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, Y. M. M. A; IFADIRÉO, M. M.; BITU, V. C. N. Quando a cor da pele é empecilho para a gestão organizacional: Uma revisão de literatura sobre as mulheres negras no mercado de trabalho. **Braz. J. of Develop.** v. 6, n.5, p 29517-29532. 2020.
- ANTUNES. R. O Toyotismo, as novas formulas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). **Caderno CRH.** v.15.n. 37. 2006.
- ARAUJO, M. C. P. Capitalismo moderno e divisão sexual do trabalho: reflexões sobre trabalho doméstico não remunerado. **Antropologia social, intelectualidade negra e capitalismo.** v. 7, n. 2, 2021.
- ALVES, A. E. S. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trab. Educ. Saúde.** v. 11, n. 2, p.271-289. 2013.
- BORDALO, K. B. O trabalho na concepção de Marx. **Educere.** 2013
- CASTRO, E. L. O debate sobre o trabalho concreto e o trabalho abstrato na produção teórica do serviço social. **Revista Serviço Social em Debate,** v.1, n.2, p.69-91. 2018.
- CARLOTO, C. M. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. **Rev. Serv. Soc.** v.3, n.2, p. 201-213. Jan.jul. 2001.
- CARVALHO, M.; SANTOS, W. A mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: entre a sujeição e o prestígio social. **Revista Fim do Mundo.** v.4, n.1. 2021.
- COUTINHO, L. R. S.; COSTA, A. S. M.; CARVALHO, J. L. F. Debatendo diversidade de gênero e raça no contexto organizacional brasileiro: Lei do mercado ou cotas por Lei. **Sociedade, Contabilidade e Gestão.** v.4, n.1. 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral de administração.** Elsevier. 2003.
- FIGARO, R. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. **Organicon.** v.5, n.9, p 91-100. 2008.
- FREDERICH, E. O Papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem. 1876
- GOUVEIA, R. P. Trabalho, cuidado, e as relações de gênero, raça e classe. **Niep Marx.** Artigo 02.
- GUEDES, E. M. Gênero: o que é isso. **Ciência e Profissão.** 1995.
- HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa.** v.37, n. 132, p. 595-609. 2007.

IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudo e pesquisa informação demográfica e socioeconômica, n. 38. Rio de Janeiro. 2018.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital.** 2ª edição. São Paulo. Boitempo, 2011.

MEDEIROS, M; PINHEIRO, L. S. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil. **Revista Sociedade e Estado.** v. 33, n.1, 161-187. 2018.

METZ, E.S. Gestão feminina. A presença das mulheres na liderança de empresas. **Ágora: Revista de divulgação científica.** v.19, n. 2, p.169-178. 2014.

OLIVEIRA, H. C; SANTOS, J. S. P. O Mundo do trabalho: concepções e historicidade. **III jornada internacional de políticas públicas.** 2007.

OLIVEIRA, J. K.; BOTH, J. R. G. B. A mulher negra em cargos de liderança: A influência do colonialismo e do feminismo negro nas relações de trabalho da mulher negra. **UNIBRASIL.** v. 27, n. 2, p. 71-91. 2017.

ROCHA, C. C. Divisão sexual do trabalho e força de trabalho da mulher no capitalismo. **INPESS.** 2018.

SANTIAGO, S. O que é gestão, gerenciamento e administração. 2016.

SCOTT, Joan. **Gênero: Uma Categoria útil de análise histórica.** Educação e Realidade, 1995.

SOUZA, L. P; GUEDES, D.R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos avançados.** v.30, n.87. 2016.

SILVA, L. L. T. Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina. **Revista de Ciências Sociais.** v. 3, n. 1, p; 120-131. 2019.

SIMIÃO, D. S. Gênero no mundo do trabalho: variações de um tema. **Caderno de gênero e tecnologia.** v.5, p. 9-20. 2006



TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS E AUTORIZAÇÃO PARA
DISPONIBILIZAÇÃO DE OBRA EM ACESSO LIVRE

Autorizo a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), com sede na Rua Silveira Martins, 2555, Cabula, Salvador/BA, inscrita no CNPJ sob o nº 14.485.841/0001-40, a disponibilizar em formato digital, com acesso livre e gratuito, nos canais eletrônicos da Instituição, tal como o Repositório Institucional SaberAberto desta Universidade, a obra :

Generos e racas no mundo do trabalho: Desafios e perspectivas da mulher negra no contexto das organizações

Data da Defesa: 22 de julho de 2022

Tipo do documento: TCC, () TCCE₂ () Dissertação () Tese () Artigo Científico () Livro () Capítulo de livro () () Outro: _____

Represento e garanto que a obra cedida é original e de minha autoria/coautoria/organização e que assumo, portanto, a total responsabilidade pelo seu conteúdo.

A obra descrita acima será disponibilizada com acesso livre e gratuito, em caráter definitivo, em âmbito nacional e internacional.

Estou ciente de que é de comum acordo que a cessão dos direitos autorais se dá a título gratuito, nada tendo a exigir uma parte da outra a qualquer título.

Declaro que, para os devidos fins, o presente trabalho é de minha autoria e estou ciente:

- Dos Artigos 297 a 299 do Código Penal, Decreto-Lei n. 2.848 de 7 de dezembro de 1940;
- Da Lei n. 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre os Direitos Autorais;
- Do Regimento Interno da Universidade do Estado da Bahia;
- Da lei 12.527 de novembro de 2011, que trata da Lei de Acesso à Informação;
- Da utilização da licença pública internacional Creative Commons 4.0;
- Que segundo o Código Penal dos Direitos Autorais no Art. 184 - plágio é crime. Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.

Santo Antonio de Jesus 15 de julho de 2022
Local e Data

Apromim Santos da Conceição
Assinatura do(a) autor(a)