



PROFEPT

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS CAMPUS
AVANÇADO BENEDITO BENTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL
E TECNOLÓGICA (PROFEPT)

PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA

**O LUGAR DA MULHER NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA:
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO ESTÁGIO E NO TRABALHO EM ALAGOAS**

MACEIÓ

2022

PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA

**O LUGAR DA MULHER NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA:
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO ESTÁGIO E NO TRABALHO EM ALAGOAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Campus Benedito Bentes, do Instituto Federal de Alagoas, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica. Área de Concentração: Ensino.

Linha de Pesquisa: Práticas Educativas em EPT.

Macroprojeto 2: Inclusão e diversidade em espaços formais e não formais na EPT.

Orientadora Prof^a Dr^a Beatriz Medeiros de Melo Coorientador Prof. Dr. Edel Alexandre Silva Pontes

MACEIÓ

2022



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Instituto Federal de Alagoas
Campus Avançado Benedito Bentes
Biblioteca

C416o

Cerqueira, Paulete Constantino.

O lugar da mulher na educação profissional e tecnológica: discriminação de gênero no estágio e no trabalho em Alagoas / Paulete Constantino Cerqueira. – 2023.

169 f. : il.

Orientador: Prof^a. Dr^a Beatriz Medeiros de Melo.

Coorientador: Prof. Dr. Edel Alexandre Silva.

Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) Instituto Federal de Alagoas, Campus Avançado Benedito Bentes, Maceió, 2023.

1. Ensino. 2. Mulher. 3. Trabalho - Princípio Educativo. 4. Produto Educacional. I. Título.

CDD: 370

Fernanda Isis Correia da Silva
Bibliotecária - CRB-4/1796

PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA

**O LUGAR DA MULHER NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA:
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO ESTÁGIO E NO TRABALHO EM ALAGOAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Campus Benedito Bentes, do Instituto Federal de Alagoas, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

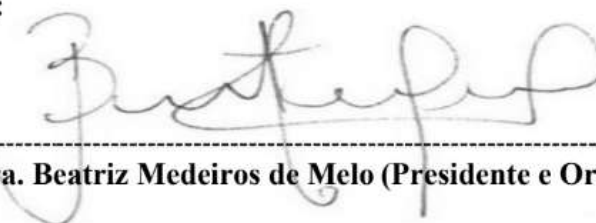
Área de Concentração: Ensino.

Linha de Pesquisa: Práticas educativas em EPT.

Macroprojeto 2: Inclusão e diversidade em espaços formais e não formais na EPT.

Aprovada em 25 de agosto de 2022

Banca Examinadora:



Prof. Dra. Beatriz Medeiros de Melo (Presidente e Orientador/a)

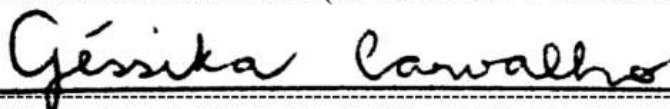


Documento assinado digitalmente
EDEL ALEXANDRE SILVA PONTES
Data: 07/09/2022 19:09:21-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

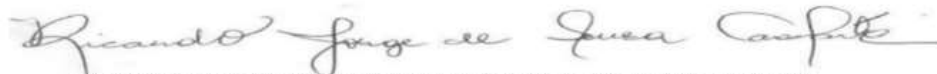
Dr. Edel Alexandre Silva Pontes (Coorientador)



Prof. Dra. Juliana Dourado Bueno (UNILAB/BA - Membro Externa 1)



Prof. Dra. Gessika Cecilia Carvalho da Silva (Ifal - Membro Externa 2)



Prof. Dr. Ricardo Jorge de Sousa Cavalcanti (ProfEPT/Ifal - Membro Interno)

PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA

**O LUGAR DA MULHER NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA:
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO ESTÁGIO E NO TRABALHO EM ALAGOAS**

Produto educacional – Podcast *O Lugar da Mulher na EPT, no Estágio e no Trabalho em Alagoas* – apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Campus Benedito Bentes, do Instituto Federal de Alagoas, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica. Área de Concentração: Ensino.

Linha de Pesquisa: Práticas Educativas em EPT.

Macroprojeto 2: Inclusão e diversidade em espaços formais e não formais na EPT.

Aprovado em 25 de agosto de 2022

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^ª Dr^ª Beatriz Medeiros de Melo

Instituto Federal de Alagoas Orientadora

Prof Dr. Edel Alexandre Silva Pontes

Instituto Federal de Alagoas Coorientador

Prof^ª Dr^ª Juliana Dourado Bueno

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB/BA

Prof. Dr. Ricardo Jorge de Sousa Cavalcanti Instituto

Federal de Alagoas

Prof^ª. Dr^ª Géssika Cecília Carvalho da Silva Instituto

Federal de Alagoas

Dedico esse trabalho a meus pais, Paulo e Odette (in memoriam), que sempre me apoiaram de forma incondicional e me ensinaram o valor do estudo e da dedicação ao que fazemos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, que é o Senhor e Mentor de todas as coisas;

À minha orientadora Beatriz de Medeiros Melo, por seu empenho e dedicação ao seu trabalho de orientar, que exerce com esmero e carinho;

Ao professor Edel Alexandre Silva Pontes, por ser meu coorientador;

Ao professor Ricardo Cavalcanti, sempre tão solícito, amigo e competente;

À professora Géssika Carvalho, por suas valiosas observações na banca de qualificação e na defesa;

À professora Juliana Dourado Bueno, por abrilhantar a banca de defesa como membra externa;

À minha ex-orientadora Socorro Santos, mestra e amiga querida; Às/aos docentes do mestrado, mestras/es valorosos;

Às/aos colegas do ProfEPT 2019, companheiras/os de jornada e apoiadoras/es em todos os momentos;

Ao Ifal, especialmente ao Campus São Miguel dos Campos e ao Siass, a todes com quem lá convivo, pelo apoio e pela partilha de conhecimentos e de trabalho;

Às/aos estudantes, às servidoras e aos servidores a quem escutei como psicóloga;

Às mulheres que foram meu farol no caminho, de Simone de Beauvoir a Carolina Maria de Jesus, que lutaram pela equidade entre as pessoas;

Às pessoas que me ajudaram na trajetória, cada uma à sua maneira, todas importantes: Acássia Deliê, Amanda Duarte, André Torres, Anna Júlia Giurizatto Bruno Silva, Eric Cerqueira Leão, Herman Torres, Juliana Costa, Kleyse Francisco, Levy Brandão, Maryana Rocha.

Às amigas e aos amigos, que são a família com que a vida nos presenteia, pela paciência com uma amiga tão ausente por tanto tempo;

Aos meus filhos e à querida família que Deus me deu, meu esteio e motivo do meu empenho;

Às/aos participantes desta pesquisa, estudantes, docentes e servidoras/es, por sua contribuição decisiva. Muito obrigada!

Que nada nos limite,
que nada nos defina,
que nada nos sujeite.

Que a liberdade seja a nossa própria substância,

Já que viver é ser livre.

Simone de Beauvoir

RESUMO

Esta pesquisa surgiu da vivência pessoal da pesquisadora, como mulher e psicóloga, e da visão do lugar da mulher na educação e no trabalho como fundamental para a sociedade. Sua realização se deu no ambiente escolar do Instituto Federal de Alagoas (Ifal) - Campus São Miguel dos Campos e seu objetivo principal foi compreender a experiência da mulher enquanto aluna em um Curso Técnico de uma área tradicionalmente masculina e identificar a discriminação de gênero na sua inserção no mundo do trabalho. Tem como sujeitos/as de investigação estudantes do Curso Técnico de Segurança do Trabalho (TST) e servidores/as. O estudo investigativo é caracterizado como uma pesquisa-ação, de cunho quali-quantitativo e, como técnicas de pesquisa, foram utilizados os questionários e as rodas de conversa. A primeira etapa – a fase diagnóstica – consistiu na aplicação de questionários semi-estruturados, realizada de forma virtual. A segunda etapa ocorreu com a realização de rodas de conversa virtuais, tendo como participantes estudantes e servidores/as. Com o material das rodas de conversa, concretizou-se a terceira etapa, a execução do produto educacional, um podcast nomeado *O Lugar da Mulher na Educação Profissional e Tecnológica, no Estágio e no Trabalho*, que foi enviado às/aos servidoras/es por e-mail, juntamente com um questionário de avaliação. Houve também uma apresentação para uma turma do Curso de TST. O podcast foi considerado relevante para discutir discriminação de gênero na comunidade escolar e será exibido nos campi, dentro e/ou fora de sala de aula, com o intuito de estimular uma discussão acerca das questões de gênero no Ifal e na sociedade. Com essa divulgação, a pesquisa também busca contribuir para o debate no Ifal, focando as questões de gênero e o trabalho como princípio educativo. A conclusão aponta a ocorrência de discriminação de gênero e a necessidade de ampliar as pesquisas envolvendo essa temática e a Educação Profissional e Tecnológica.

Palavras-chave: Mulher; Ensino; Trabalho como Princípio Educativo; Produto Educacional.

ABSTRACT

This research emerged from the researcher's personal experience, as a woman and a psychologist, and from the vision of the place of women in education and work as fundamental to society. Its realization took place in the school environment of the Instituto Federal de Alagoas (Ifal) - Campus São Miguel dos Campos and its main objective was to understand the experience of women as students in a Technical Course in a traditionally male area and to identify gender discrimination in their entry into the world of work. Its research subjects are students of the Workplace Safety Technical (WST) Course and servers. The investigative study is characterized as action research, of a qualitative-quantitative nature and, as research techniques, questionnaires and conversation circles were used. The first stage – the diagnostic phase – consisted of the application of semi-structured questionnaires, carried out in a virtual way. The second stage took place with the realization of virtual conversation circles, with students and servers as participants. With the material from the conversation circles, the third stage was carried out, the execution of the educational product, a podcast named *The Place of Women in Professional and Technological Education, in the Internship and in the Work*. It was sent to the servers by e-mail, along with an evaluation questionnaire, and had also been presented for a WST Course students' class. The podcast was considered relevant to discuss gender discrimination in the school community and will be shown on campuses, inside and/or outside the classroom, in order to stimulate a discussion about gender issues in Ifal and in society. With this disclosure, the research also seeks to contribute to the debate at Ifal, focusing on gender issues and work as an educational principle. The conclusion points to the occurrence of gender discrimination and the need to expand research involving this theme and Professional and Technological Education.

Keywords: Woman; Teaching; Work as an Educational Principle; Educational Product.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Inscrições nos processos seletivos no Campus São Miguel dos Campos	221
Tabela 2 - Aprovações nos processos seletivos no Campus São Miguel dos Campos	22

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Idade das discentes	58
Gráfico 2 - Discriminação de gênero nas aulas.....	62
Gráfico 3 - Discriminação de gênero nas atividades práticas	64
Gráfico 4 - Procurou emprego na área.....	70
Gráfico 5 - Função no Campus	78
Gráfico 6 - Idade dos/as servidores/as	79
Gráfico 7 - Gênero dos/as servidores/as	79
Gráfico 8 - Tempo como servidor/a do Ifal	80
Gráfico 9 - Importância de pesquisar/debater sobre a discriminação de gênero, pensando na situação das mulheres no curso técnico de Segurança do Trabalho	81
Gráfico 10 - A discriminação de gênero afeta as estudantes no curso técnico de Segurança do Trabalho	82
Gráfico 11 - A discriminação de gênero afeta as servidoras no curso técnico de Segurança de Trabalho.....	83
Gráfico 12 - O Podcast Educacional é relevante para discutir discriminação de gênero na comunidade escolar.....	85
Gráfico 13 - O tempo de duração do Podcast é adequado e agradável para servidores.....	87
Gráfico 14 - O tempo de duração do Podcast é adequado e agradável para estudantes.....	88
Gráfico 15 - A ordem de reflexão do Podcast é adequada e pertinente no sentido de facilitar a compreensão do problema.....	90

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Motivação da escolha do curso	59
Quadro 2 - Descrição da discriminação de gênero nas aulas	63
Quadro 3 - Descrição da discriminação de gênero nas atividades práticas	66
Quadro 4 - Descrição de sentimentos em relação à conclusão do curso durante a pandemia	71
Quadro 5 - Justificativa acerca da importância de pesquisar/debater sobre a discriminação de gênero, pensando na situação das mulheres no curso técnico de Segurança do Trabalho.....	81
Quadro 6 - Justificativas acerca de a discriminação de gênero afetar as estudantes no curso técnico de Segurança do Trabalho	83
Quadro 7 - Justificativas acerca de a discriminação de gênero afetar as servidoras no curso técnico de Segurança de Trabalho	84
Quadro 8 - Justificativas acerca da relevância do podcast para discutir discriminação de gênero na comunidade escolar	86
Quadro 9 - Justificativas acerca do tempo de duração do Podcast ser adequado e agradável para servidores	88
Quadro 10 - Justificativas acerca do tempo de duração do Podcast ser adequado e agradável para estudantes	89
Quadro 11 - Justificativas acerca da ordem de reflexão do Podcast ser adequada e pertinente no sentido de facilitar a compreensão do problema	91
Quadro 12 - Comentários	91
Quadro 13 - Sugestões	91

LISTA DE SIGLAS

CAA - Coordenação do Apoio Acadêmico
Cesmac - Centro de Estudos Superiores de Maceió Curso
TST - Curso Técnico em Segurança do Trabalho ECA -
Estatuto da Criança e do Adolescente
EM - Ensino Médio
EPT - Educação Profissional e Tecnológica
Forpae - Fórum Permanente da Assistência Estudantil IBGE-
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IF - Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia Ifal -
Instituto Federal de Alagoas
Impa - Instituto de Matemática Pura e Aplicada
Inep - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira Ipea -
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LDB - Lei de Diretrizes e Bases para a Educação MEC -
Ministério da Educação e Cultura
Nasa - National Aeronautics and Space Administration (Administração Nacional de
Aeronáutica e Espaço)
ONU - Organização das Nações Unidas
PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional PPP -
Projeto Político Pedagógico
PE - Produto Educacional
Pnad - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua Pnud -
Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
ProfEPT - Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica Siass -
Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
TAE - Técnico/a Administrativo/a em Educação TCC -
Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TST -
Técnico de Segurança do Trabalho
UFPE - Universidade Federal de Pernambuco

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 - Bertha Lutz na Conferência de S. Francisco	27
Imagem 2 - Bertha Lutz assinando a Carta da ONU	27
Imagem 3 - Mafalda	28
Imagem 4 - Carolina Maria de Jesus	47
Imagem 5 - Escrava Anastácia com máscara de flandres silenciadora.....	48
Imagem 6 - Sufragistas brasileiras.....	49
Imagem 7 - Mulheres em fábrica do século XIX	51
Imagem 8 - Mãe, filha e boneca	52
Imagem 9 - Violentômetro	69
Imagem 10 - Foto da lousa escrita por Levy Brandão, professor de Sociologia	94

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	18
2. A QUESTÃO DO GÊNERO NA LEGISLAÇÃO	24
2.1. Contribuição das mulheres para o avanço na equidade em cenário mundial	25
2.2. Transformações na legislação do Brasil sobre o direito das mulheres.....	28
2.3. Análise documental das políticas e normativas do Ifal ligadas às questões de gênero 29	
3. TRABALHO, EDUCAÇÃO E GÊNERO: APORTES PARA UM OLHAR CRÍTICO SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	33
3.1. O mundo do trabalho e a educação omnilateral	33
3.2. A escola, suas memórias e o trabalho como princípio educativo.....	36
3.3. A construção de mitos a respeito do feminino ao longo da história.....	39
3.4. Narrativas sobre dominação e desigualdade de gênero: uma necessária desconstrução	43
4. ETAPA DIAGNÓSTICA: RESULTADOS E DISCUSSÃO	53
4.1. Metodologia, técnicas de investigação, etapas da pesquisa	53
4.2. A etapa diagnóstica: análise de resultados	56
4.2.1. Ser mulher: a escolha da EPT	58
4.2.2. Ser mulher: como foi ser aluna, estagiária e trabalhadora	62
4.2.3. Ser mulher: o que me aguarda no futuro.....	69
5. O PRODUTO EDUCACIONAL: CONSTRUÇÃO E AVALIAÇÃO	74
5.1. A organização das rodas de conversa	74
5.2. A construção do produto educacional	76
5.3. Avaliação de servidores/as	77
5.4. A avaliação dos/as discentes	93
5.5. Desdobramentos do produto educacional: potências, possibilidades	95
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	99
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
APÊNDICES.....	112

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (T.C.L.E.) – para discentes maiores de idade	113
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (T.C.L.E.) – para servidores	117
APÊNDICE C - Questionário Diagnóstico – Alunas concluintes do Curso de Segurança do Trabalho	120
APÊNDICE D - Roteiro das perguntas das rodas de conversa	122
APÊNDICE E - Questionário de Avaliação do Podcast Educacional - servidoras/es do Campus São Miguel dos Campos	123
APÊNDICE F - Roteiro de perguntas da avaliação dos discentes	127
APÊNDICE G - Transcrição do Podcast	128
APÊNDICE H - Guia para utilização do Podcast	145
ANEXOS	160
ANEXO 1 - Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã	161
ANEXO 2 - Parecer Consubstanciado do CEP	165

1. INTRODUÇÃO

“Mulher é o negro do mundo”

(LENNON; ONO, 1972)

Uma mulher é uma pessoa, exatamente como um homem também é uma pessoa. Entretanto, na maioria das sociedades humanas, as pessoas, homens e mulheres, são educados segundo o seu sexo biológico desde o nascimento. Esta “moldagem” (ou educação) as tenta encaixar dentro de um estereótipo masculino ou feminino, um conjunto de comportamentos, modos de pensar e agir que são ditos próprios de cada sexo. Esse conjunto de atitudes, características e traços são, na verdade, *humanos*, comuns a todes¹, e as pessoas os possuem em maior ou menor grau devido às próprias diferenças individuais. A educação pode mais ou menos aproximar cada pessoa do que se convencionou como sendo “normal” ao sexo biológico.

A relação entre gênero, raça e estrato social é de extrema importância no mundo e a mulher negra sofre dupla discriminação: por ser mulher e por ser negra, e ainda tripla se for uma trabalhadora pobre (BRASIL, IPEA, 2017). Essa relação é definida como interseccionalidade, que é essa interdependência das relações sociais de raça, sexo e classe. Esse estudo surgiu nos países anglo-saxônicos a partir da herança do Feminismo Negro, desde o início dos anos de 1990. A interseccionalidade ainda pode incluir outras relações sociais, como a de sexualidade, de idade, de religião (HIRATA, 2014).

Refletindo sobre a frase “Mulher é o negro do mundo” (LENNON; ONO, 1972), percebe-se que John Lennon, ao compor *Woman is the nigger of the world* estando casado com uma feminista, conheceu de perto a realidade de toda uma metade de humanidade tratada como cidadãs de segunda classe, como muitas vezes o são, infelizmente, os negros.

A equidade entre homens e mulheres continua um sonho ou uma realidade a

¹ Todes é uma palavra utilizada para substituir o masculino genérico, em um contexto em que se quer contemplar todas as pessoas, inclusive grupos que se identificam como não-binários (não-binárias), na perspectiva de identidade de gênero.

ser construída no dia a dia. E podemos dizer, sem sombra de dúvida, que o papel da educação na construção e no fortalecimento dessa equidade é crucial e urgente (VESPOLI, 2017). E por quê? Para muitas mulheres, a escola é um local onde pela primeira vez – talvez a única em sua existência – se sintam empoderadas e possam acreditar que seja possível ter os seus direitos respeitados.

O objetivo desta pesquisa é compreender os aspectos sócio-histórico- emocionais que envolvem a mulher que escolhe estudar em um curso de uma área tradicionalmente masculina, e identificar a discriminação na inserção feminina no mundo do estágio e do trabalho. Para responder a essas questões, dividimos a pesquisa em três momentos. No primeiro, foi realizada uma breve análise teórica sobre estudos que abordam as questões de gênero ao longo da história e no mundo do trabalho. Podemos ver que a exploração do trabalho pelo capital é uma das raízes diretas da discriminação da mulher. Essa investigação histórica, social e econômica enfoca a discriminação e o preconceito contra as mulheres, qual a sua origem e a sua finalidade. No segundo momento se deu o início da pesquisa-ação propriamente dita, voltada para a escuta das alunas do Curso Técnico Subsequente de Segurança do Trabalho (Curso TST) do Campus São Miguel dos Campos nas respostas aos questionários. Por fim, a elaboração do Produto Educacional (PE) se deu no terceiro momento. Trata-se de um podcast editado a partir de rodas de conversa com as/os participantes, com o intuito de incentivar a discussão sobre a equidade de gênero em casa, na comunidade escolar, no estágio e no trabalho.

Antes de iniciarmos a discussão, considero importante destacar alguns momentos da minha vida na escola e no trabalho, os quais se tornaram decisivos para a escolha do objeto de estudo deste mestrado. Ao término do curso de Psicologia, com 24 anos, elaborei a primeira pesquisa sobre o tema feminino: o TCC com o título *O Papel Social da Mulher*. A partir de então, ao longo da trajetória profissional, permaneceu o interesse e vieram outros trabalhos acerca desse assunto tão importante no geral e para mim, em particular. Dentre eles está o programa Interação entre Educação Básica e os Diferentes Contextos Culturais Existentes no País, financiado pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC), realizado em uma escola pública em uma comunidade no Lins, cidade do Rio de Janeiro, por um grupo de seis educadores/as e arte-educadores/as, do qual eu era uma das integrantes. O projeto aprovado A Escola Dá Samba gerou uma pesquisa que teve como produto educacional a Escola de Samba Império das Princesas

Negras, primeira escola de samba totalmente desenvolvida e apresentada por crianças e adolescentes, envolvendo toda a escola e trabalhando a interdisciplinaridade e o orgulho da identidade étnica (LOPES, 2020). Esse trabalho confirma o fato de que a questão das meninas e mulheres na sociedade sempre esteve presente como uma temática que permeava o trabalho, sendo um duradouro interesse pessoal e profissional.

No Ifal, foi marcante haver participado do Curso Gestão e Equidade², promovido em 2016 pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça, em parceria com o Instituto Papai, do Gema-UFPE – Núcleo de Pesquisa em Gênero e Masculinidades da Universidade Federal de Pernambuco (INSTITUTO PAPAI, 1998). Este curso teve como objetivo a “construção de relações mais justas e igualitárias no âmbito laboral e social” (IFAL, 2016a).

Em 2016 e 2017, a Comissão para Elaboração da Política do Nome Social, da qual fiz parte, estudou a legislação vigente e elaborou a regulamentação, que foi aprovada pelo Conselho Superior do Ifal em dezembro de 2017 (IFAL, 2017a), passando a garantir o direito de todas as pessoas trans serem denominadas da maneira que desejassem, fossem discentes ou servidoras (IFAL, 2017b)³. Em 2017, continuando os estudos na área, fui orientadora da pesquisa *Acompanhamento do Êxito do Programa Mulheres Mil*, realizada em São Miguel dos Campos. Nesse período, realizei diversas ações com o público deste curso, as turmas de Mulheres Mil e das Garotas Mil em São Miguel dos Campos. Em 2018, também promovi e participei de uma roda de conversa com meninas atendidas pelo Centro de Defesa dos Direitos da Mulher, na cidade de Maceió.

Diante disso, trazendo a discussão para a nossa realidade, especialmente no âmbito da educação profissional, observei que algumas questões recorrentes no trato com as mulheres, alunas do Campus, merecem uma atenção diferenciada. No setor da Psicologia, a escuta traz diversos relatos que me inquietaram, seja por envolver as angústias de ser mulher, estudante, mãe, esposa e vivenciar a sobrecarga ao ter de conciliar estudo e trabalho com as tarefas domésticas e de

² Eu sou servidora do IFAL e atuo como psicóloga, acompanhando situações de estudantes.

³ Sobre a efetivação dessa resolução, obtive informações dos setores de Psicologia de que em alguns campi (Marechal Deodoro, Maceió, Palmeira dos Índios) há alunos/as que usam o nome social e utilizam o banheiro de acordo com a identidade de gênero.

cuidado dos filhos (a conhecida dupla ou tripla jornada da mulher), seja pelo desencorajamento familiar à continuidade dos estudos. Para as alunas, as tarefas domésticas fazem parte da rotina e não há relatos de compartilhamento dessas tarefas com os irmãos homens.

Para a maioria das mulheres, o casamento ainda é uma esperança de dias melhores, de ter a sua própria casa, o status social de mulher casada, a companhia e apoio do marido, e muitos destes sonhos se revelam quimeras, idealizações disseminadas pela cultura vigente. Essa desilusão vem acompanhada de dor e frequentemente de sentimentos de baixa autoestima. A visão de si como desimportante, aliás, é bem frequente. Essa classificação das mulheres como inferiores é apontada por Helena Saffioti (1987), quando afirma: “As mulheres, ainda que façam história, têm constituído sua face oculta” (SAFFIOTI, 1987, p.11).

Diante dessa realidade, é importante refletir sobre alguns dados. No Mapa da Violência, de 2015, o Brasil é o quinto país em que mais se matam mulheres no mundo, de um total de 83 estudados (BRASIL, UNIFESP, 2016). Dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) afirmam que o Brasil, embora ocupe um lugar entre as 10 maiores economias globais, em 2018 passou a ocupar a 9ª pior posição no *ranking* de desigualdade de renda, de acordo com o Coeficiente de Gini, aferido em 189 países. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD) de 2016 e 2017, as mulheres brasileiras recebem 72% a menos do que os homens (D’ÁVILA, 2019, p.24).

No entanto, na questão educacional, os índices relativos às mulheres estudantes vêm revelando a sua presença crescente e majoritária. Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), as mulheres são maioria nos cursos de graduação e da educação profissional (EDUCAMAISBRASIL, 2019).

Analisando a realidade de Alagoas, no Campus São Miguel dos Campos a proporção de mulheres inscritas no processo seletivo para o curso subsequente de TST em relação ao número de postulantes do sexo masculino é expressivamente maior, segundo os dados do Departamento de Seleção dos Ingressos do Ifal, como podemos verificar na Tabela 1, a seguir:

Tabela 1 - Inscrições nos processos seletivos no Campus São Miguel dos Campos

Inscritos/as	2018	2019	2020	2021	2022
Homens	133	132	63	180	110
Mulheres	201	331	158	306	154
TOTAL	334	463	221	486	264

Fonte: Ifal, 2022

Acrescentamos os dados das aprovações nos mesmos concursos na Tabela 2, a seguir:

Tabela 2 - Aprovações nos processos seletivos no Campus São Miguel dos Campos

Aprovados/as	2018	2019	2020	2021	2022
Homens	67	55	28	27	33
Mulheres	93	105	52	53	48
TOTAL	160	160	80	80	81

Fonte: Ifal, 2022

Os dados apontam que, em cinco anos, a média de mulheres inscritas para os concursos de seleção para o Curso de TST no Ifal Campus São Miguel dos Campos corresponde a 65% do total, e a média de mulheres aprovadas, a 63% do total.

Analisando essas estatísticas, tendo em foco a importância de se pensar a educação como equânime e promotora de pensamento crítico, algumas questões emergem:

- a) No âmbito do Ifal Campus São Miguel dos Campos, em um curso técnico, as alunas sentem que o curso foi pensado (e é construído) sob uma ótica masculina?
- b) Elas relatam discriminação por serem do sexo feminino?
- c) Como as egressas se sentem em relação ao estágio e ao trabalho, onde são inseridas em um ambiente predominantemente masculino?

Nessa perspectiva, o objetivo geral da nossa pesquisa é compreender os aspectos sócio-histórico-emocionais da experiência da mulher enquanto aluna em um Curso Técnico de uma área tradicionalmente masculina e, através da análise das suas falas, identificar a discriminação em sua inserção no mundo do trabalho.

Especificamente buscamos:

- a) Identificar a categoria gênero nos documentos de uma forma geral e nos do

Ifal em particular;

b) Produzir um Produto Educacional (PE) sobre a questão do gênero no âmbito do Ifal;

c) A partir do PE, ampliar o debate acerca da equidade nas questões de gênero. Em outras palavras, a partir dessa investigação queremos propor uma reflexão sobre a realidade das alunas, a partir do encontro delas com a sua própria fala, bem como levantar a discussão sobre os caminhos que podem ser trilhados a partir do fortalecimento de sua consciência social como mulheres. Outra proposta, decorrente e interdependente da primeira, é refletir sobre a equidade na perspectiva da EPT, ao investigar estratégias que contribuam para o fortalecimento e desenvolvimento pessoal, tanto através da inclusão, como do ensino, da pesquisa e da extensão.

O título da dissertação *O lugar da mulher na Educação Profissional e Tecnológica: discriminação de gênero no estágio e no trabalho em Alagoas* pretende fazer um jogo de palavras com o que é dito pejorativamente às mulheres para ir procurar o seu lugar, que deu origem à frase que as feministas têm como lema: “Lugar de mulher é onde ela quiser”. A autora de um livro com esse título complementou: “Não o lugar onde dizem que ela deve estar, mas aquele em que ela escolheu estar” (LAGES, 2016). Joan Kelly coloca em perspectiva essa questão: “O lugar da mulher, isto é, a posição atribuída à mulher por nosso sistema de sexo e gênero, não é uma esfera ou um território separado, e sim uma posição dentro da existência social em geral” (KELLY, 1979, p.57). Essa assertiva nos convida a considerar o lugar da mulher como uma questão que interessa a todes, não sendo um assunto interno, específico de um grupo, setorizado, pessoal. Pois, como já dizia o conhecido slogan do movimento feminista na década de 1960: “O pessoal é político”.

A metodologia utilizada foi a pesquisa-ação (de cunho quali-quantitativo), que visa a transformação de realidades ao mesmo tempo que a produção de conhecimento, e as técnicas foram os questionários e as rodas de conversa.

2. A QUESTÃO DO GÊNERO NA LEGISLAÇÃO

As mulheres superaram uma história de preconceito e discriminação ao se fazerem presentes de forma significativa nos processos seletivos e nas salas de aula. Vemos uma educação que promova uma sociedade mais justa e harmônica como uma oportunidade de efetivação da equidade entre os sexos na sociedade.

Para que se evolua no sentido da ocupação dos espaços, precisamos saber que já houve mulheres que romperam barreiras e abriram caminho para a mudança de paradigmas. Histórias reais como a de Katherine Johnson, primeira engenheira mulher e preta nos Estados Unidos e a de outras duas mulheres negras matemáticas da Nasa nos anos 1960, contadas no filme *Estrelas Além do Tempo*, precisam ser comentadas e divulgadas entre nós, para alimentar a luta contra a misoginia⁴ e o racismo. Elas sofreram discriminação como mulheres e como pretas: racismo, segregação, condições adversas no ambiente de trabalho. O trabalho delas na Nasa foi fundamental para a corrida espacial (BRASIL, 2020b). Outra história emblemática para as mulheres é a de Marie Curie (CANAL CIÊNCIA, 2019), cientista, física e química, descobridora do rádio e do polônio, ganhadora de dois prêmios Nobel. Marie foi precursora em muitos sentidos, como vemos na citação seguinte:

Numa época em que a ciência era dominada pelos homens, Marie Sklodowska Curie fez uma verdadeira revolução no meio científico e na própria história ao ser a primeira mulher do mundo a ganhar um Prêmio Nobel. Sua maior contribuição para a ciência foi a descoberta da radioatividade e de novos elementos químicos. (...) Frase de Marie Curie: “Cada pessoa deve trabalhar para o seu aperfeiçoamento e, ao mesmo tempo, participar da responsabilidade coletiva por toda a humanidade” (CANAL CIÊNCIA, 2019).

Nesse sentido, é essencial que os documentos acompanhem e guiem as transformações sociais. Um aspecto importante que tem sido pontuado pelas estudiosas feministas é o reconhecimento da contribuição das mulheres que foram

⁴ Misoginia é uma palavra que foi originada dos vocábulos gregos *miseó*, que quer dizer ódio, e *gyné*, que *significa* mulher. Portanto, misoginia é ódio às mulheres, que se manifesta em diversas culturas “através de comportamentos agressivos, depreciações, violência sexual, objetificação do corpo feminino e morte de mulheres, o feminicídio” (AIDAR, 2022).

apagadas ao longo da história. Com esse intuito – o de pontuar alguns avanços nas legislações internacionais sobre gênero, serão apresentadas as contribuições de algumas mulheres. Em seguida, traremos a realidade brasileira. Passamos a citar exemplos de legislações no que se refere à equidade de gênero e ao protagonismo feminino.

2.1. Contribuição das mulheres para o avanço na equidade em cenário mundial

Na Revolução Francesa, uma mulher teve um importante papel e não tem o mesmo reconhecimento histórico de Marat e Robespierre. Seu nome era Marie Gouze, mas é conhecida com o pseudônimo de Olympe de Gouges, feminista, ativista política, abolicionista e dramaturga. Por considerar que a conhecida Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão não contemplava a parcela feminina da população, escreveu a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, onde dizia: “Ó, mulheres! Mulheres, quando deixareis vós de ser cegas?” e: “Se a mulher tem o direito de subir ao cadafalso, ela também deve ter o direito de subir à tribuna (ANEXO 1)”. Por seu ativismo, foi considerada inimiga da Revolução, presa, julgada⁵ e executada na guilhotina (RODRIGUES, 2017).

Em 1945, ao término da II Guerra Mundial, a Organização das Nações Unidas (ONU) foi fundada por 51 países para garantir a paz. A Carta da ONU (OAS, 1945), um dos mais importantes tratados internacionais do século XX e chamada de Constituição Mundial, foi assinada em 26 de junho de 1945, entrando em vigor em 24 de outubro do mesmo ano. Na conferência onde a carta foi discutida e redigida, em São Francisco, havia 850 delegados de 50 países, dos quais 4 eram mulheres. A representante do Brasil era Bertha Lutz, cientista, feminista e política, escolhida por Getúlio Vargas por sua atuação em defesa dos direitos das mulheres. Graças à sua intervenção e à sua firmeza de propósitos, foi-lhe possível estabelecer uma aliança com a delegada da República Dominicana, Minerva Bernardino, e garantir a inclusão, no Preâmbulo⁶ e no Artigo 8⁷ da Carta da ONU, da expressão *e das*

⁵ Olympe não teve direito a um advogado (VILLAMÉA, 2016)

⁶ Preâmbulo da Carta da ONU: “Nós, os povos das Nações Unidas, resolvimos a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens *e das mulheres* (...)” (OAS, 1945)

mulheres e do termo *mulheres*, respectivamente, um fato inédito em documentos oficiais até então, indo de encontro ao posicionamento das delegadas norte- americana e britânica.

No entanto, o reconhecimento da atuação de Bertha Lutz só foi possível graças ao empenho de duas estudantes pesquisadoras da SOAS – Escola de Estudos Orientais e Africanos, que faz parte da Universidade de Londres –, a argelina Fatima Sator e a norueguesa Elise Luhr Dietrichson. Até elas descobrirem a importância da atuação de Bertha Lutz, os louros da inclusão da equidade entre homens e mulheres na Carta da ONU, no site da ONU Mulher, recaíam sobre as delegadas estadunidense e britânica – o que era uma clara influência colonialista, um exemplo de como a História é política. Embora o papel protagonista tenha sido de uma latino-americana, brasileira, a figura emblemática feminina para as Nações Unidas e, por conseguinte, para o mundo, é a de Eleanor Roosevelt, esposa do presidente americano à época, Franklin D. Roosevelt, com sua foto segurando a Declaração dos Direitos Humanos. Apenas quatro mulheres assinaram a Carta da ONU (2% de 850 delegados): Bertha Lutz, Minerva Bernardino, Wu Yi-fang, da China e Virginia Gildersleeve, dos EUA (ISSA, BARRA, 2019). Nas imagens a seguir, podemos ver Bertha Lutz debatendo na Conferência de São Francisco rodeada de homens (Imagem 1), e no momento histórico da sua assinatura da Carta da ONU (Imagem 2).

⁷ Artigo 8 da Carta da ONU: “As Nações Unidas não farão restrições quanto à elegibilidade de homens e *mulheres* (...) (OAS, 1945)

Imagem 1 - Bertha Lutz na Conferência de S. Francisco



Fonte: Arquivo ONU

Imagem 2 - Bertha Lutz assinando a Carta da ONU



Fonte: Arquivo ONU

Mary Wollstonecraft, escritora inglesa, foi considerada a primeira feminista, tendo escrito o livro *Reivindicação dos Direitos das Mulheres* em 1791. Pela primeira vez se falou em igualdade de gênero e sobre a necessidade de se garantir uma educação para as mulheres se tornarem cidadãs (WOLLSTONECRAFT, 2015, p.

11).

2.2. Transformações na legislação do Brasil sobre o direito das mulheres

A Constituição Brasileira de 1988, em vigor, estabelece em seu Artigo 5º que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” e coloca em seu primeiro Inciso a igualdade entre homens e mulheres: “I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988). Tal avanço foi possível graças à intensa e decisiva participação das mulheres na Assembleia Constituinte de 1987/1988 (OLIVEIRA, 2020, p.1).

O Código Civil brasileiro conferia o poder decisório nas famílias ao pai até 2002, quando o “pátrio poder” foi substituído por “poder familiar” (MANUS, 2022, p. 19). Já a lei 8.069/1990, conhecida como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), só substituiu a expressão “pátrio poder” por “poder familiar” em 2009, com o artigo 3º da lei 12.010 (KÜMPEL, 2015, nota 7). Podemos ver uma ilustração dessa nova configuração na Imagem 3, na qual o homem pergunta à Mafalda sobre o “chefe da família”, que responde com perspicácia e consciência social.

Imagem 3 - Mafalda



Fonte: Clube da Mafalda

A legislação educacional brasileira, apesar de alguns avanços, ainda aborda de maneira velada as questões de gênero, principalmente quando traz esse tema de forma transversal ou quando se aproxima dos assuntos relacionados à orientação sexual. A Lei de Diretrizes e Bases para a Educação (LDB), por exemplo, determina que o ensino será ministrado, entre outros princípios, pelo “respeito à liberdade e apreço à tolerância” (BRASIL, LDB 1996, p.9). No entanto, não esclarece a que se

refere quando fala em liberdade, nem como se manifestaria esse apreço e qual seria o objeto da tolerância preconizada. A LDB não especifica que é necessário haver equidade entre os/as estudantes. Aliás, em nenhum momento do texto da lei de 61 páginas se fala na estudante nem nas alunas no feminino. Diga-se que o texto generificado ainda não era usado em 1996, quando a LDB foi promulgada.

2.3. Análise documental das políticas e normativas do Ifal ligadas às questões de gênero

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2023 tem definida em seu Mapa Estratégico a missão de “promover educação de qualidade (...) a fim de formar *cidadãos críticos* (...)”. Da mesma forma, no subtópico Resultados à Sociedade, expressa o compromisso de “assegurar aos discentes condições de permanência e conclusão com êxito”. E, no subtópico de Pessoas, Crescimento e Inovação, afirma trabalhar para “promover a formação continuada dos servidores” (IFAL, 2019b, p. 40).

Publicado em outubro de 2019, esse documento definidor possui, em seu subitem 2.2.2.10.2, na Articulação da pesquisa com as demandas sociais, culturais e ambientais, o seguinte Princípio: d) Estímulo à cidadania e ao protagonismo social/coletivo de comunidades tradicionais e grupos afirmativos (negros, mulheres, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, entre outros) (IFAL, 2019, p. 104). A palavra gênero é encontrada com relação à organização curricular (IFAL, 2019, p. 67); quando se fala em respeito (...) às diferenças (IFAL, 2019, p. 70); e ao informar sobre a Resolução do Nome Social (IFAL, 2019, p. 92 e IFAL, 2017c., nota de rodapé da p. 21). Ainda ao falar de Educação Inclusiva, consta do PDI “formação continuada de servidores em (...) questões étnico-raciais e de gênero” (IFAL, 2019, p. 160).

O Plano Estratégico Institucional de Permanência e Êxito dos Estudantes (PEIPEE), de 2016, preconiza como missão do Ifal ofertar uma educação pública e de qualidade. Essa educação não é aquela que prepara o aluno exclusivamente para o mercado, atenta apenas para o desenvolvimento de competências técnicas que atendam ao capital, o “ensino bancário” que Paulo Freire critica (FREIRE, 2018, p. 14). As diretrizes do PEIPEE reforçam a relevância de se educar o aluno de forma crítica, com o objetivo de contribuir para a formação psicossocial de um cidadão

capaz de agir sobre sua realidade e transformar sua vida (IFAL, 2016b). Na citação a seguir, pode-se constatar uma referência indireta às questões de gênero, como demandas familiares e dupla jornada de trabalho influenciando o abandono em um curso de enfermagem:

Nesse contexto, a questão familiar como razão do abandono também é identificada no ensino profissionalizante. Em uma pesquisa sobre a evasão em cursos de profissionalização da área de enfermagem, concluiu-se que os motivos do abandono se devem principalmente a dificuldades de ordem pessoal e social, devido às demandas familiares, da dupla jornada de trabalho e das condições sociais e econômicas (IFAL, 2016b, p.17).

A Política do Nome Social coloca a questão de gênero/sexualidade no centro de suas atenções. Como já havia sido informado na Introdução, a pesquisadora tomou parte da Comissão para Elaboração da Política do Nome Social, que elaborou a regulamentação aprovada pelo Conselho Superior do Ifal em dezembro de 2017 e passou a garantir o direito de todas as pessoas trans – discentes ou servidoras – serem denominadas da maneira que desejassem (IFAL, 2017b, nota de rodapé da p. 21). Nesse sentido, as discussões de gênero precisam ser garantidas, numa perspectiva identitária, aliadas às discussões sobre feminismo na busca pela equidade no ambiente escolar, no caso na Educação Profissional e Tecnológica.

Neste viés, é imprescindível pensar no tema da equidade quando se estuda a Educação Profissional e Tecnológica. No Projeto do Curso Técnico Subsequente em Segurança do Trabalho, no tópico 2 (Justificativa e objetivos do curso), consta a seguinte aceção unilateral da educação, que traz a linguagem generificada:

[...] é imperativo buscar a justa adequação entre a capacidade de trabalhar tecnicamente e intelectualmente, conseqüente de uma educação básica sólida, sobre a qual constituir-se-á uma formação profissional e humanista adequada, de modo que permita a homens e mulheres, cidadãos e cidadãs, trabalhadores e trabalhadoras, participarem ativamente do processo de construção social (p.11).

A existência de dois componentes curriculares, Relações Humanas no Trabalho e Psicologia do Trabalho, de 40 horas cada, evidencia uma abertura para a discussão de uma prática humanizada do trabalho. Acreditamos que estas disciplinas seriam espaços privilegiados para o debate que propomos por meio do Produto Educacional que essa dissertação apresenta.

Na Classificação Brasileira de Ocupações (BRASIL, CBO, 2010), a ocupação Técnico de Segurança no Trabalho apresenta a descrição abaixo apresentada.

Podemos ver então a lista de funções a serem exercidas pelos/as técnicos/as em Segurança do Trabalho, também do Projeto do Curso Técnico Subsequente em Segurança do Trabalho. Observemos que nada indica no sentido de que as tarefas atribuídas à função do/a técnico/a em Segurança do Trabalho devam ser exercidas apenas por homens.

Concluídas as etapas de formação, o técnico de nível médio em Segurança do Trabalho deverá ter um perfil que lhe possibilite:

- Conhecer e utilizar as formas contemporâneas de linguagem, com vistas ao exercício da cidadania e à preparação para o trabalho, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico;
- Compreender a sociedade, sua gênese e transformação e os múltiplos fatores que nela intervêm, como produtos da ação humana e do seu papel como agente social;
- Elaborar ou participar de programas e projetos específicos da sua área de atuação;
- Executar ações abrangendo desde a implantação de políticas institucionais na área de Segurança e Saúde do Trabalho à especificidade de elaboração de pareceres técnicos;
- Acompanhar os processos e procedimentos da área de trabalho;
- Trabalhar em equipe multidisciplinar, buscando integrar conhecimentos de diferentes áreas;
- Conhecer e aplicar as normas técnicas de segurança e saúde no trabalho, observando a legislação;
- Aplicar princípios ergonômicos na realização do trabalho;
- Interpretar e aplicar normas do exercício profissional, princípios éticos que regem a conduta do profissional de Segurança do Trabalho;
- Operar equipamentos próprios do campo de atuação;
- Proceder os primeiros socorros em situações de emergência;
- Coletar, organizar e registrar dados relativos ao campo de atuação;
- Conhecer os fundamentos de prevenção das doenças e acidentes do trabalho;
- Avaliar riscos profissionais a que estão expostos os trabalhadores e as formas de prevenção de acidentes de trabalho;
- Identificar e avaliar fatores de riscos ambientais;
- Identificar e avaliar rotinas, protocolos de trabalho, instalações e equipamentos;
- Elaborar relatórios e laudos técnicos;
- Orientar equipes de trabalho quanto aos procedimentos de segurança e saúde de trabalho.
- Trabalhar em equipe;
- Elaborar relatórios;
- Redigir laudos;
- Atuar com responsabilidade socioambiental;
- Observar normas técnicas e de higiene e segurança do trabalho;
- Demonstrar capacidade empreendedora e de iniciativa e criatividade. (IFAL, PROJETO DO CURSO TÉCNICO SUBSEQUENTE EM SEGURANÇA DO TRABALHO)

Da mesma forma, na Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho e Emprego, tanto na descrição, na formação e experiência, como nas

condições gerais de exercício (a seguir), não há referência a gênero dos ou das pessoas que podem trabalhar como Técnicos/as de Segurança, apesar do uso do masculino genérico no texto (contratados, assalariados, os profissionais).

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Exercem suas funções em empresas dos mais diversos ramos de atividades. São contratados na condição de trabalhadores assalariados, com carteira assinada. Em geral, atuam de forma individual, sob supervisão permanente, em ambientes fechados, no período diurno, exercendo o trabalho de forma presencial. Algumas de suas atividades podem ser desenvolvidas sob pressão, levando-os à situação de estresse. Os profissionais podem ainda ser expostos à ação de materiais tóxicos, radiação, ruído intenso e altas temperaturas (BRASIL, CBO, 2010)

Por conseguinte, ao menos do ponto de vista da lei vigente no nosso país, a profissão de Técnico/a em Segurança no Trabalho pode ser exercida, independente de gênero ou orientação sexual, por qualquer profissional habilitado/a.

3. TRABALHO, EDUCAÇÃO E GÊNERO: APORTES PARA UM OLHAR CRÍTICO SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Essa pesquisa se propõe a investigar a articulação da EPT com o recorte de gênero no trabalho. O seu ponto de partida é compreender os aspectos sócio- históricos da dinâmica de reprodução do capital, como a educação omnilateral pode modificar este cenário e, particularmente, como ocorre o processo de inserção (ou não inserção) da mulher no mundo do trabalho.

Para compreender melhor essa realidade, se faz necessário percorrer historicamente alguns momentos que trazem reflexões essenciais para o desenvolvimento da pesquisa, tais como: a importância do trabalho na vida humana, em suas dimensões ontológica, epistemológica e ético-política; a importância do papel a ser desempenhado pela educação omnilateral na formação para o trabalho como princípio educativo, e por último a dimensão do papel do capital na estratificação precarizada do trabalho feminino e, em consequência, no seu papel social subalterno.

A pesquisa refletiu sobre como os aspectos sócio-histórico-emocionais embutidos na dinâmica de reprodução do capital fizeram parte da constituição da mulher enquanto ser social, particularmente no mundo do trabalho.

3.1. O mundo do trabalho e a educação omnilateral

A pergunta de Adorno e Horkheimer (1985), feita em 1944, ao final da Segunda Guerra Mundial, conserva a sua atualidade: “Por que a humanidade, em vez de entrar em um estado verdadeiramente humano, está se afundando em uma nova espécie de barbárie?” (ADORNO; HORKHEIMER, 1985, p.3). Dir-se-ia que a evolução do trabalho, como de resto a de todas as instituições humanas, parece caminhar no sentido positivo em determinados momentos históricos, e em outros retrocede a passos largos para etapas que se supunha ultrapassadas.

A dimensão ontológica do trabalho é, para Karl Marx, o que define o homem e a mulher enquanto tal. Diferentemente dos animais, o ser humano age sobre a Natureza, transformando-a em função de suas necessidades (MARX, 1983, p. 154). Um olhar para o passado nos remete ao trabalho como princípio ontológico, porém faz-se necessário entender o processo de trabalho alienado que gerou a separação

da sociedade em duas classes: os detentores dos meios de produção (burguesia) e os trabalhadores que vendem a sua força de trabalho (proletariado). As forças sociais do trabalho foram, então, alienadas, em uma superestrutura jurídica e política que consiste no Estado e suas instituições (MARX; ENGELS, 2013). Para Gruppi (1996), não existe uma teoria burguesa de Estado, porque “na verdade, só pode existir uma visão científica do que é o Estado quando tomarmos consciência do seu conteúdo de classe” (GRUPPI, 1996, p. 3), e com a concepção marxista surge essa visão crítica. Nesse sentido, Engels (1984) traz a seguinte definição: “O Estado nasceu da necessidade de conter o antagonismo das classes, e o moderno Estado representativo é o instrumento de que se serve o capital para explorar o trabalho assalariado” (ENGELS, 1984, p.192).

No Brasil, o capitalismo já emergiu como capitalismo dependente, na condição de sócio-menor do capitalismo ocidental (OLIVEIRA, 2003, p. 11). Como assinala Pereira (2010).

As inserções do Brasil na divisão internacional do trabalho, ou seja, as funções desempenhadas por nosso país no sistema mundial conferem, historicamente, uma condição de subordinação da nação aos interesses externos (PEREIRA, 2010, p. 353).

Essa configuração da sociedade necessita, para a sua manutenção, de uma profunda alienação da classe trabalhadora, que se produz e se sustenta através da educação alienante. Bonamigo (2014) assinala que a educação, enclausurada pelo trabalho precarizado, distancia-se das dimensões constitutivas da atividade humana em geral e do trabalho em especial e se manifesta como unilateral. Segundo o mesmo autor, a saída para esta limitação estrutural é a educação omnilateral, como veremos neste trecho:

A possibilidade de superação dessa dimensão presente no trabalho e na educação passa pela conquista da unidade das dimensões ontológica, gnosiológica e ético-política do ser individual e social por meio de um novo projeto histórico para além das determinações históricas existentes. Ao vincular-se às práticas produtivas, à consciência e definição dos fins de suas ações, ao domínio intelectual do processo e do usufruto dos resultados da atividade produtiva, abre-se a possibilidade para uma educação concebida como um processo de formação humana omnilateral, potencializando a transformação e a emancipação do ser humano em sua perspectiva histórica, tendo o trabalho como princípio e processo educativo (BONAMIGO, 2014, p.2)

Essa educação da qual fala Bonamigo é o objetivo da criação dos IF. Explica- nos Ciavatta que nos IF:

[...] se luta para um futuro em que a superação da dualidade de classes sociais traga um padrão digno de vida e de conhecimento, não apenas para as elites, mas também para os trabalhadores, os verdadeiros produtores da riqueza social, e seus filhos (CIAVATTA, 2014, p. 202).

Esse sonho de melhoria do padrão de vida do povo brasileiro pela construção de uma sociedade futura necessita de uma educação transformadora. Para se atingir esse objetivo, assim Frigotto, Ciavatta e Ramos apontam o caminho: “O ensino médio integrado ao técnico, sob uma base unitária de formação geral, é uma condição necessária para se fazer a travessia para uma nova realidade” (FRIGOTTO; CIAVATTA; RAMOS, 2012, p. 43).

Não se deve esperar primeiro a superação do atual modo de produção para que seja construída uma escola compatível. Como afirma Moura (2013), “É preciso atuar em meio às contradições do modo hegemônico vigente, no sentido de produzir movimentos que contribuam para o rompimento da dualidade educacional, o que também contribuirá para a superação do sistema capital” (MOURA, 2013, p. 719).

Nesse sentido, vemos que a classe trabalhadora necessita da escola como instrumento para conseguir melhores condições de trabalho. Porém, é ainda mais importante neste processo que a escola seja um instrumento para aumentar a sua consciência política. Para conseguir conceber o mundo e suas relações sociais, de forma a emancipar, Neves e Pronko (2008) enfatizam no texto a seguir a necessidade da educação omnilateral na formação de pessoas com consciência crítica:

Ainda que a escola no capitalismo sofra influência preponderante da concepção de mundo burguesa e das necessidades da reprodução da força de trabalho, ela, desde os seus primórdios, vem se constituindo também em demanda da classe trabalhadora para o exercício de tarefas simples e complexas na produção da vida (...). Mas, para que a educação escolar se transforme efetivamente em instrumento de conscientização da classe, ela precisa superar a sua sempre crescente subsunção aos imperativos técnicos e ético-políticos da mercantilização da vida, privilegiando na sua estruturação curricular a omnilateralidade e a politecnia (NEVES; PRONKO, 2008, p.29).

Diante dessa perspectiva conceitual, percebe-se que, para que essa educação escolar seja transformadora, é essencial um compromisso maior com a organização curricular a partir da omnilateralidade e da politecnia. E no sentido de

que a educação resulte em melhoria de condições de vida efetivas, faz-se necessário que sejam formuladas políticas públicas para acesso dos egressos e das egressas dos bancos escolares a oportunidades no mundo do trabalho. Para tal é preciso que a condição do/a jovem estudante, que é o público-alvo da EPT, seja vista sob uma nova perspectiva, entendendo a juventude

[...] como etapa singular do desenvolvimento pessoal e social; logo, os jovens são considerados como sujeitos de direitos e deixam de ser definidos por sua incompletude. Assim, as políticas são centradas na geração e na construção de cidadania (MOURA; SOUZA; SANTOS, 2020, p. 33).

Para se construir a cidadania que resulta em melhoria efetiva das condições de vida e da consciência crítica dos/as estudantes, um contínuo diálogo com a questão de gênero é essencial. Especificamente na EPT, por ser uma via de acesso importante para um número significativo de jovens, em sua maioria advindos das classes populares e, em nossa realidade específica, na região mais sacrificada do país, o Nordeste, onde as mulheres ainda sofrem os efeitos da discriminação e da precarização adicional pelo fato de serem mulheres.

3.2. A escola, suas memórias e o trabalho como princípio educativo

A primeira questão para se aquilatar a importância de histórias e memória no ensino integrado é, segundo Ciavatta, o que entendemos como ensino integrado propriamente dito:

O que é integrar? É tornar íntegro, tornar inteiro, o que? No caso da formação integrada ou do ensino médio integrado ao ensino técnico, queremos que a educação geral se torne parte inseparável da educação profissional em todos os campos onde se dá a preparação para o trabalho: seja nos processos produtivos, seja nos processos educativos como a formação inicial, como o ensino técnico, tecnológico ou superior (CIAVATTA, 2012, p.2).

Ao pensar sobre a escola como lugar de memória e de identidade, que muda de perspectiva ao longo da vida dos que lá viveram e conviveram, Ciavatta (2012) assim descreve a experiência de resgate de histórias pessoais e como delas nos recordamos:

Por ser um espaço ocupado pela infância e a juventude, cujo sentimento do passado é quase inexistente, a escola (que não é citada pelo historiador), parece ser um lugar de memória ainda mais esmaecido. No entanto, esse sentimento aflora com o passar do tempo e até as vivências com os colegas de infância e de juventude tornam-se, mais tarde, densos “lugares de memória”, contribuindo para a construção de uma identidade singular e, ao mesmo tempo, coletiva, como pertencimento a um tempo, a um grupo com as marcas desse tempo (CIAVATTA, 2012, p.11).

O papel da escola de fiel depositária das lembranças e suas ressignificações é descrito por Ciavatta (2012) como um “lugar de memória, de resgate das identidades, da compreensão do presente incorporando as dificuldades, as lutas e as conquistas do passado, suas representações na forma de imagens e de documentos”. Segundo a autora, os símbolos construídos na escola a partir das interações produzidas são carregados de história e de significados (CIAVATTA, 2012, p.16). Essas histórias e significados também estão diretamente relacionadas/os ao trabalho, pois não há sociedade sem educação e sem o trabalho, como assinala Konder:

Toda sociedade vive porque consome; e para consumir depende da produção. Isto é, do trabalho. Toda a sociedade vive porque cada geração nela cuida da formação da geração seguinte e lhe transmite algo da sua experiência, educando-a. Não há sociedade humana sem trabalho e sem educação” (KONDER, 2000, p. 112).

Vemos então por essa assertiva que a conexão entre educação e trabalho se dá por serem aspectos complementares e indissociáveis do viver social. Tal ligação acontece de forma ainda mais imbricada quando a educação – como a Educação Profissional e Tecnológica – tem o trabalho como princípio educativo em sua fundamentação teórica e em sua metodologia:

O trabalho como princípio educativo, então, não é, primeiro e sobretudo, uma técnica didática ou metodológica no processo de aprendizagem, mas um princípio ético-político. Dentro desta perspectiva o trabalho é, ao mesmo tempo, um dever e um direito. Dever por ser justo que todos colaborem na produção dos bens materiais, culturais e simbólicos, fundamentais à produção da vida humana. Um direito por ser o ser humano um ser da natureza que necessita estabelecer, por sua ação consciente, um metabolismo com o meio natural transformando em bens para sua produção e reprodução (FRIGOTTO, 2012, p.3).

O autor propõe um triplo desafio. O primeiro deles seria:

[...] desconstruir primeiramente, do imaginário das classes populares, o

entulho ideológico imposto pelas classes dominantes da teoria do capital, da pedagogia das competências, da empregabilidade, do empreendedorismo e da ideia que cursinhos curtos profissionalizantes, sem uma educação básica de qualidade, os introduzem rápido ao emprego (FRIGOTTO, 2012, p. 14)⁸.

O segundo desafio proposto por Frigotto seria “a mudança no interior da organização escolar, que envolve formação dos educadores, suas condições de trabalho, seu efetivo engajamento e mudanças na concepção curricular e prática pedagógica” (FRIGOTTO, 2012, p. 14). O protagonismo dos/as docentes no sentido de construir a sua prática pedagógica de acordo com uma visão política emancipadora e uma formação continuada é a condição primordial para que a escola ganhe o seu status social transformador. Não se trata aqui de delegar exclusivamente a tarefa de construção desse projeto de educação, que se entende como participativa. O engajamento de toda a instituição é condição primeira de que essa proposta transcenda a etapa de planejamento e se torne uma realidade.

Por último, o terceiro desafio proposto por Frigotto “envolve a sociedade civil e política. Trata-se de criar as condições objetivas e subjetivas para viabilizar em termos econômicos e políticos este projeto” (FRIGOTTO, 2012, p. 14). Para que a sociedade como um todo mude a sua estrutura civil e política, que está na base da desigualdade abissal existente no país, será necessário construir um novo projeto de sociedade de base popular.

A pesquisa sobre os percursos históricos da origem da família, da propriedade privada e do Estado (ENGELS, 1984), a compreensão do quanto a condição feminina está na base das contradições do sistema capitalista (FEDERICI, 2017) e a consciência do papel da educação unilateral como instrumento de transformação do sujeito e da sociedade reforçam a atualidade da discussão sobre a equidade nas relações de gênero. A visão histórica da formação da sociedade tal qual a conhecemos hoje, com suas contradições e desigualdades profundas, confere um sentido de urgência à tarefa de trabalhar com a educação a partir de uma visão integral e inclusiva de todas as pessoas, de suas histórias e de suas

⁸ Podemos observar nesse momento uma certa contradição entre essa crítica de Frigotto e algumas práticas recentes, até palestras sobre empreendedorismo (que Frigotto chama de “entulho ideológico” – FRIGOTTO, 2012, p. 14) aconteceram no próprio Instituto, o que representaria uma contracorrente à formação humana integral, de caráter crítico (IFAL, 2019a).

memórias, com uma atenção especial às pessoas discriminadas, que já têm um ponto de partida desprivilegiado, como as mulheres.

3.3. A construção de mitos a respeito do feminino ao longo da história

O avanço teórico mais importante da categoria de gênero trata-se de demonstrar que falar de feminismo é falar de humanismo, que o feminismo é para todes⁹ e falar de feminismo também é falar de homens, de humanidade, de todas as orientações de gênero. E que falar em gênero, no lugar de falar em sexo, deve-se ao fato de que todas as pessoas, sejam de que gênero forem, são submetidas a essa educação que limita, condiciona em moldes rígidos e acarreta opressão, subjugação e infelicidade. Precisamos conhecer a história para modificá-la.

Fazer essa pesquisa me fez entender, aos 60+, que sou feminista, e que o feminismo não é o contrário do machismo. O machismo prega a superioridade dos homens, enquanto o feminismo é, segundo o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, “teoria que sustenta a igualdade política, social e econômica de ambos os sexos” (HOUAISS, 2001). Além da igualdade, o feminismo diz respeito à liberdade de escolha, “querer um mundo mais justo, no qual as mulheres levem uma vida mais livre” (MANUS, 2019, p. 36). As feministas não querem enquadrar as mulheres e os homens em estereótipos. Para elas, as mulheres são livres para tomar as suas próprias decisões: ter uma carreira ou ser esposa e mãe em tempo integral; ter filhos ou não, usar roupas decotadas ou masculinas e assim por diante.

A desigualdade entre homens e mulheres é uma construção social. Olhar para o passado para conhecer como se deu essa construção é imprescindível para que se possa modificar a ideia – tão arraigada e disseminada – de que o homem é dono da mulher, de seu corpo e lhe é superior. Mais do que isso, que a mulher é intrinsecamente ligada ao mal. Platão, um dos mais conhecidos filósofos, afirmou que todos os que se mostraram covardes e viveram praticando o mal foram transfor-

⁹ Esse subtítulo é quase o mesmo do livro de bell hooks *O Feminismo é Para Todo Mundo*. É intencional como homenagem à autora e como citação.

O nome de bell hooks, pelo desejo dela, é grafado em letra minúscula como um posicionamento político, para que o enfoque se dê no que ela tem a dizer e não na sua pessoa.

mados em mulheres na segunda encarnação (PLATÃO, 1986).

As mulheres tiveram sua imagem ligada à ideia do mal desde tempos imemoriais. Na Bíblia, a criação do mundo está escrita no Gênesis, e assim é relatada a queda de Adão e Eva do Paraíso:

(Deus) Comeste do fruto da árvore de que tinha ordenado que não comesses?
 Respondeu Adão: A mulher que me deste por companheira deu-me deste fruto, e eu comi dele (...). E o Senhor Deus (...) disse também à mulher: eu multiplicarei os trabalhos dos teus partos. Tu parirás teus filhos em dor¹⁰, e estarás debaixo do poder de teu marido, e ele te dominará. A Adão porém disse: Pois que tu deste ouvidos à voz de tua mulher, e comeste do fruto da árvore de que te tinha ordenado que não comesses; a terra será maldita por tua obra; tu tirarás dela o teu sustento à força de trabalho. (...)Tu comerás o pão no suor do teu rosto. (BÍBLIA SAGRADA, Gn, 3, 11b,12,16,17,19^a, 1968)

Esse relato bíblico da participação da mulher na tentação de Adão, e da condenação por Deus de toda a espécie humana expulsando-os do Paraíso, tem influenciado de forma negativa a imagem da dignidade feminina. A tradição judaico- cristã colaborou decisivamente para fortalecer a crença na inferioridade das mulheres. Para exemplificar como a mulher, o corpo da mulher era considerado propriedade do homem, na Bíblia há um trecho contando como Ló, patriarca que morava em Sodoma, oferece as filhas virgens à turba que ameaçava invadir sua casa e infringir o princípio sagrado da hospitalidade, como se pode ver no trecho abaixo:

Peço-vos, irmãos meus, que não façais tamanho mal. Eu tenho duas filhas, que ainda são donzelas; eu vo-las trarei, e vós usai delas como for do vosso gosto, contanto que não façais mal algum àqueles homens, porque entraram em minha casa como para um lugar de segurança (BÍBLIA SAGRADA, Gn 19, 7, 8, 1968)

A respeito dessa passagem bíblica, esse comentário expressa o que se sente ao lê-la: “A pura descrição arrepia!” (ALVES; PITANGUY, 2022, p.28).

O mito do Éden foi sempre lembrado e reafirmado na história humana, inclusive no arcabouço jurídico, onde esta imagem está sempre presente (COLLING,

¹⁰ No século XIX, a Igreja ortodoxa não viu com simpatia quando os médicos estavam progredindo nas pesquisas sobre partos sem dor, porque “contrariavam os ditames de Deus e da natureza” (COLLING, 2014, p. 64).

2014, p. 64). Beleza (1982) afirma que:

[...] o mito da Eva provocadora, a reinvenção da imagem bíblica, está presente nos acórdãos dos tribunais nos crimes de estupro¹¹: “De facto, mostrar a uma mulher que a agressão de que foi vítima se ficou (também) a dever ao facto de ela ter exibido uma ‘imagem’ provocadora do apetite masculino ou de se ter exposto a uma situação de onde se tornava naturalmente difícil escapar ao ataque...”. A ideia da *mulier instrumenti diaboli* está latente ao longo da história (BELEZA, 1982, p. 151)

Uma das orações do judaísmo ortodoxo expressa o reflexo dessa visão vilipendiada da mulher, vigente na sociedade desde então: “Eu lhe agradeço, Senhor, por ter me criado homem e não mulher” (ALVES; PITANGUY, 2022, p.23).

Não é apenas na Bíblia que podemos ler relatos de uma estrutura patriarcal da sociedade. O Código de Hamurabi, primeira legislação que chegou até o presente, foi escrito aproximadamente 1700 anos antes de Cristo. Nele é atribuída ao pai a propriedade da mulher, da mesma forma que servos, escravos e gado, e ele poderia vender sua filha ou prostituí-la (ALVES; PITANGUY, 2022, p.28). O status das mulheres era inferior ao dos escravos, uma vez que os escravos poderiam deixar de sê-lo, enquanto a sujeição feminina era uma condição permanente.

A mulher como um ser passivo e dependente do homem é uma ideia presente em textos religiosos, filosóficos, históricos, políticos, médicos, psicológicos, jurídicos e outros, geralmente escritos por homens. Desde Aristóteles, Confúcio, Rousseau, Lutero, Bonaparte, Darwin, o Corão, as falas se repetem através dos séculos, mostrando o que precisamente queriam esconder: que essa ideia tão repetida e massificada é uma inverdade que, tentando virar concreta através da repetição, vem sendo desconstruída pela resistência feminina. Por vezes pouco documentada, com avanços e retrocessos, essa luta imemorial está cada vez mais presente e vem ganhando contribuições teóricas contendo visões diferentes da versão disseminada pelo patriarcado sobre a não igualdade de gênero na História.

Rompendo com esses mitos acerca da mulher, um dos estudos precursores sobre gênero foi realizado no início dos anos 1930 pela antropóloga Margaret Mead

¹¹ O estupro também pode ser praticado contra meninos e homens, embora em menor proporção do que contra meninas e mulheres, e ainda mais subnotificado. É uma prática comum em situações de conflitos armados o estupro de homens como forma de subjugar e destruir a moral da tropa adversária (SOUSA, 2016).

(MEAD, 2011), com três sociedades primitivas da Nova Guiné. Entre os Arapesh, mulheres e homens tinham um comportamento sensível e amoroso e cuidavam dos filhos igualmente; os Mundugumor eram uma tribo canibal e tanto mulheres como homens eram agressivas/os e determinadas/os; e na sociedade Tchambuli, o padrão se inverte: “os homens agem segundo o nosso estereótipo para as mulheres: são fingidos, usam cachos e vão às compras, enquanto as mulheres são enérgicas, administradoras, parceiras desadornadas (MEAD, 2011, p.10). Ela conclui essa obra dizendo que as diferenças de sexo¹² poderiam se tornar menos limitantes caso houvesse um reconhecimento social das diferenças individuais (MEAD, 2011).

Os mitos da dominação masculina (LEACOCK, 2019) foram construídos baseados na crença de que a suposta passividade e dependência da mulher¹³ se devem à sua biologia ou psicologia. O outro pilar da construção desses mitos consiste na universalidade de que todas as sociedades seriam organizadas segundo a estrutura patriarcal desde sempre. A pesquisa (documental, bibliográfica e de campo, nos Estados Unidos, Canadá, Europa, África e nas ilhas do Pacífico) desenvolvida por Eleanor Leacock ao longo de mais de 30 anos comprovou que nas sociedades igualitárias as mulheres situam-se no mesmo nível que os homens, e que a dominação de uns sobre os outros, particularmente do homem sobre a mulher, surgiu com o advento da sociedade de classes, do patriarcado e da família nuclear (LEACOCK, 2019).

O objetivo de outra pesquisa, exaustivamente documentada e realizada durante quase 30 anos por Silvia Federici, foi o de estudar o genocídio feminino que foi denominado caça às bruxas, na Europa e na América, ocorrido nos séculos XVI e XVII. Federici, assim como Leacock, utilizou como ferramenta de pesquisa o materialismo dialético e concluiu igualmente que a discriminação contra as mulheres é uma formação do capitalismo, que se apropriou da capacidade reprodutiva feminina e se estruturou através da acumulação primitiva e do trabalho doméstico não remunerado, por ser o trabalho que produz a força do trabalho (FEDERICI, 2017).

¹² Observe-se que não é utilizada a expressão gênero no texto, portanto repito o termo sexo que a autora utiliza.

¹³ Essa classificação abarca não só a mulher, mas todos os segmentos ditos inferiores na escala social: povos colonizados, negros/as, homossexuais, pobres e outros/as.

As mulheres na pré-história costumam ser descritas como mães e coletoras – os homens seriam os líderes e os caçadores. Entretanto, existem pesquisas recentes¹⁴ descobrindo que elas eram bem mais do que donas-de-casa: elas podiam ser artistas e caçadoras. A importância dessa descoberta é por ela ser mais uma evidência de que a dominação masculina não aconteceu em vários períodos da história, portanto não é natural nem imutável (ZAZIE, 2022).

3.4. Narrativas sobre dominação e desigualdade de gênero: uma necessária desconstrução

Federici (2017) pontua que “a história das mulheres é a história das classes” (FEDERICI, 2017, p.31). Já Engels (1984) escreveu que a história do papel da mulher na sociedade está inscrita na da família, a qual se insere no surgimento da propriedade privada e do Estado. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado* é uma de suas obras mais importantes.

Nesse livro, ele traz que a sociedade antiga, baseada em uniões gentílicas, desaparece, em virtude do aparecimento das novas classes sociais, transformando-se em uma nova sociedade organizada em Estado, em que “o regime familiar está completamente submetido às relações de propriedade e na qual têm livre curso as contradições de classe e a luta de classes, que constituem o conteúdo de toda a história escrita até os nossos dias” (ENGELS, 1984, p.3).

Morgan (1877) divide as etapas do estudo da sociedade humana em Estado Selvagem, Barbárie e Civilização, e descobriu, estudando as tribos norte-americanas, a gens de direito materno (círculo fechado de parentes consanguíneos por linha feminina, que não podem se casar uns com os outros), que deu origem à gens baseada no direito paterno, como é encontrada entre os povos civilizados da Antiguidade, gregos e romanos (MORGAN, 1877). Para Engels (1984, p.17),

O descobrimento da primitiva gens de direito materno, como etapa anterior à gens de direito paterno dos povos civilizados, tem para a história primitiva

¹⁴ A pesquisa é de Sophie Archambault de Beaune, professora de Lyon, que escreveu vários livros sobre a pré-história, inclusive *Da beleza do gesto técnico na pré-história*, único encontrado em português (ZAZIE, 2021)

a mesma importância que a teoria da evolução de Darwin para a biologia e a teoria da mais-valia, enunciada por Marx, para a economia política. Esta descoberta permitiu a Morgan esboçar, pela primeira vez, uma história da família (ENGELS, 1984, p.17).

A importância desta descoberta é assim enfatizada por Engels (1984, p. 61): “O desmoronamento do direito materno (foi) a grande derrota histórica do sexo feminino em todo o mundo”.¹⁵

Uma breve retrospectiva da história da família pode explicar como chegamos à atual situação feminina precarizada e discriminatória – tanto no âmbito social como no econômico. Morgan (1877) chega à conclusão de que existiu uma época primitiva em que cada mulher pertencia igualmente a todos os homens e cada homem a todas as mulheres. Ele ressalva que essa descoberta não implicava em promiscuidade entre os sexos e sim a uma forma muito posterior: o matrimônio por grupos (MORGAN, 1877).

Neste contexto, Engels afirma que a crença de que havia uma sujeição da mulher desde as eras primitivas é totalmente infundada do ponto de vista histórico:

Uma das ideias mais absurdas que nos transmitiu a filosofia do século XVIII é a de que, na origem da sociedade, a mulher foi escrava do homem. Entre todos os selvagens e em todas as tribos (...) da barbárie, a mulher não só é livre, mas também muito considerada. (...) As mulheres constituíam a grande força dentro dos clãs (gens), e, mesmo, em todos os lugares. Elas não vacilavam, quando a ocasião exigia, em destituir um chefe e rebaixá-lo à condição de mero guerreiro (ENGELS, 1984, p.50).

A mudança do matrimônio por grupos para a monogamia, segundo Engels, deve-se essencialmente às mulheres. Explica ele que as antigas relações sexuais passaram, por ter havido várias mudanças na configuração da sociedade primitiva, a configurar-se como opressoras para elas, que começaram a desejar a castidade – a possibilidade de dizer não aos homens – e o direito ao matrimônio, temporário ou definitivo, com um só homem, como uma libertação. Engels continua a explicar o papel inovador da mulher nessa questão:

Esse progresso não deveria ser devido ao homem, pela simples razão, que dispensa outras, de que jamais, ainda em nossa época, lhe passou pela cabeça a ideia de renunciar aos prazeres de um verdadeiro matrimônio por grupos. Só depois de iniciada pela mulher a passagem ao casamento (...), é

¹⁵ Grifo do autor.

que foi possível ao homem introduzir a verdadeira monogamia – na verdade, somente para as mulheres (ENGELS, 1984, p. 56).

Nessa citação a seguir é clarificada por Engels (1984, p.51) uma concepção errônea de parte da nossa sociedade, a de que a mulher é mais respeitada na civilização do que entre os povos ditos primitivos:

A divisão do trabalho entre os dois sexos depende de outras causas que nada têm a ver com a posição da mulher na sociedade. Povos nos quais as mulheres se vêem obrigadas a trabalhar muito mais do que lhe caberia, segundo nossa maneira de ver, têm frequentemente muito mais consideração real por elas do que os nossos europeus. A senhora civilizada, cercada de aparentes homenagens, estranha a todo trabalho efetivo, tem uma posição social bem inferior à mulher bárbara, que trabalha duramente e, no seio de seu povo, vê-se respeitada como uma verdadeira dama (...) e o é de fato por sua própria posição (ENGELS, 1984, p.51).

Marx arremata a visão social, econômica e política da manobra masculina que subverteu o direito materno, a grande derrota histórica do sexo feminino, que resultou na passagem ao patriarcado: “Casuística inata nos homens a de mudar as coisas mudando-lhe os nomes! E achar saídas para romper com a tradição sem sair dela, sempre que um interesse direto dá o impulso suficiente para isso” (MARX, apud ENGELS, 1984, p. 60) ¹⁶.

A leitura deste livro de Engels revela uma visão igualitária entre os sexos, à frente de seu tempo, e reforça a clareza com que o materialismo dialético compreende as questões cruciais da sociedade, entre elas principalmente a formação do capitalismo.

Historicamente o Brasil se inseriu de forma subordinada aos centros hegemônicos do capital. Dentro desta inserção, o trabalho feminino ainda é – e sempre foi – mal pago, precarizado e menos valorizado.

Luxemburgo descreveu em seu texto “A Proletária” a história da mulher no mundo do trabalho:

A mulher do povo teve de trabalhar pesado desde sempre. Na horda

¹⁶ Não consta no livro de Engels o ano dessa citação de Marx. Ariane Diaz informa que Engels escreveu essa obra de 1884 como um testamento de Marx (que havia falecido no ano anterior), se dispondo a “resgatar, organizar, desenvolver parte de seu trabalho, muitas vezes realizado conjuntamente, que havia ficado em grande medida inacabado ou inédito” (DIAZ, Ariane, 2017). Pela razão de ser um material inédito, justifica-se a citação de Marx apud Engels.

bárbara ela carrega o peso, coleta alimentos; no povoado primitivo, planta e mói o cereal, faz panelas; na Antiguidade, como escrava, serve os senhores e amamenta os rebentos; na Idade Média, fiava para o senhor feudal. Mas, desde que existe a propriedade privada, na maioria das vezes a mulher do povo trabalha separada da grande oficina na produção social, ou seja, separada também da cultura, encurralada na estreiteza doméstica de uma pobre existência familiar. [...]É apenas na proletária moderna que a mulher se toma um ser humano, pois é apenas a luta que produz o ser humano, a participação no trabalho cultural, na história (LUXEMBURGO, 1914, p.1).

Um século após Rosa de Luxemburgo retratar a mulher do povo, Carolina Maria de Jesus pinta com cores vívidas sua existência de mulher negra, favelada e catadora de lixo no Brasil dos anos 1960 (JESUS, 1992), em texto infelizmente tão atual¹⁷:

As segundas-feiras eu não gosto de perder. Saio cedo porque encontra-se muitas coisas no lixo. Saí com a Vera. Eu tenho tanto dó da minha filha!

Fui na Dona Julita, peguei papel. Ganhei 55 cruzeiros. O que se compra com 55 cruzeiros?

Fiquei nervosa. Quando cheguei em casa dei porque eu catei uns trinta quilos de ferros e latas. E conduzi na cabeça. Depois que eu descansi fui na Rosalina pedir o carrinho para levar os ferros no depósito. Ela emprestou-me e eu carreguei o carrinho. Eu estava com frio. Fui recebida com alegria pelo senhor Manoel. Pesamos o material e eu recebi 191 cruzeiros. (...) Quando cheguei na favela estava moída. O João disse-me:

– Já que a senhora tem dinheiro, podia mandar arrancar o meu dente, porque está doendo. (...)

Fui levar o João no dentista. O Dr. Paulo veio atender e eu disse-lhe que ele é o dentista que está mais perto da favela e eu queria que ele extraísse um dente do meu filho João. O João sentou-se na cadeira.

– Quanto é, doutor?

– Cem cruzeiros!

Achei o preço exagerado. Mas ele já estava sentado na cadeira.

Abri a bolsa e sentei. E comecei a contar as notas de 5. Separei 20 notas de 5. (JESUS, 1992, p. 114)

Nesta foto (Imagem 4), Carolina Maria de Jesus é retratada cercada de varais de roupa, em cena típica em uma favela, que era onde ela morava e tema dos seus escritos.

¹⁷Fome avança no Brasil em 2022 e atinge 33,1 milhões de pessoas (OXFAM, 2022). E a fome atinge mais as famílias chefiadas por mulheres: 64% delas passam fome, enquanto nas chefiadas por homens, são 47% as afetadas (BRASIL, 2022).

Imagem 4 - Carolina Maria de Jesus

Fonte: Instituto Claro

Carolina Maria de Jesus traz uma representação importante do país e, infelizmente, ainda atual. No Brasil, a colonização inicia com “o estabelecimento de uma economia dependente, servindo aos interesses de um florescente capitalismo mercantil europeu” (SAFFIOTI, 2013, p. 203). A economia escravocrata brasileira caracterizou-se como exportadora de produtos primários, assumindo um papel bem delineado na comunidade capitalista internacional, sempre dependente (...) do país ou países dominantes do referido sistema internacional (FURTADO, 1963). Ao longo dos mais de trezentos anos de escravidão, como no estabelecimento do modo capitalista de produção de mão-de-obra assalariada e, de resto, até os dias atuais,

[...] a economia brasileira foi sempre determinada de fora, (...) sua história é a de uma constante e renovada rearticulação no sistema capitalista internacional, no qual sempre coube ao Brasil (...) a posição de uma peça auxiliar da engrenagem de um sistema autopropulsor (SAFFIOTI, 2013, p. 205).

A imagem a seguir, da Escrava (escravizada) Anastácia envergando uma máscara como instrumento de tortura que a silenciava e só era retirada para comer, é uma representação tão forte quanto emblemática da crueldade da escravidão, e de seu peso maior para as mulheres, vítimas de sistemáticas violências sexuais. Anastácia “é vista como santa e heroína em várias regiões do Brasil (...), e símbolo de resistência, luta e fé para o povo negro” (TANABE, Gabriela, 2020).

Imagem 5 - Escrava Anastácia com máscara de flandres silenciadora



Fonte: Wikimedia Commons

Nos primórdios da sociedade brasileira, era universal entre as mulheres “a aceitação da completa supremacia do homem sobre a mulher no grupo familiar e na sociedade em geral” (SAFFIOTI, 2013, p. 246). A mulher era privada do direito à propriedade territorial e quando enviuvava, herdava a terça parte dos bens. Entretanto, se a viúva se casasse novamente, perdia a herança e o direito a criar os filhos do primeiro casamento. A abolição da escravatura, em 1888, estabelece diferenças também entre homens e mulheres: o homem que fora escravo poderia ter o direito a votar em seus representantes, enquanto as mulheres só o tiveram garantido em 1934, no governo Vargas. Podemos observar na Imagem 6, a seguir, que o movimento de luta e reivindicação como o sufragista era representado no Brasil por um feminismo branco, de classe média, heteronormativo.

Imagem 6 - Sufragistas brasileiras

Fonte: BBC - Acervo Arquivo Nacional

Ao falar em desigualdades, podemos aprofundar o debate ao trazer a divisão sexual e racial do trabalho: Helena Hirata, Lélia Gonzalez, Heleieth Saffioti, Conceição Evaristo nos trazem contribuições que contextualizam uma realidade histórica de discriminação de gênero, raça e classe. O termo “divisão sexual do trabalho” pode ser tomado na visão sociológica, a de distribuição diferenciada entre homens e mulheres no mercado de trabalho, diferenciando profissões e ocupações pelo sexo biológico, categorização que se modifica no tempo e no espaço. Essas desigualdades são sistemáticas, hierarquizam as atividades e os sexos, criando um sistema de gênero. A outra vertente vê o trabalho doméstico como um trabalho não-remunerado e majoritariamente executado pelas mulheres, gerando a dupla jornada de trabalho, e no caso das mulheres que estudam, uma tripla jornada. Trazemos aqui uma fala de uma roda de conversa, de uma mãe solo, faxineira, concluinte do Curso de Técnica de Segurança do Trabalho, em plena pandemia, quando perguntada como estava a situação dela naquele momento:

Um pouquinho complicada, porque eu trabalho o dia todinho e quando chego em casa é aquela correria total, principalmente porque eu tenho uma menina de 1 ano e 10 meses que quer toda a atenção, a mais velha também...Porque tem essa história dessas aulas (online), eu tenho que estar ajudando ela. Geralmente quando eu vou pegar em alguma coisa para ler é muito tarde e já estou muito cansada. Mas mesmo assim consigo ler, só não consigo estudar totalmente o que é pra estudar, mas leio um pouquinho. Acordo cedo, sei que está uma correria, mas estou tentando (APÊNDICE G).

No Brasil, a mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) (BRASIL, 2018). Em 2016, as mulheres na faixa etária entre 15 a 17 anos de idade tinham

frequência escolar líquida (ou seja, frequentavam escola no nível de ensino apropriado à sua faixa etária) de 73,5% para o ensino médio, enquanto os homens perfaziam 63,2%. Na questão do trabalho, as mulheres contam três horas a mais, por semana, do que os homens, combinando trabalhos remunerados, cuidados com pessoas e afazeres no lar. Possuindo mais anos de escolaridade e trabalhando mais horas, elas ainda recebem, em média, 76,5% do salário dos homens. Quando se acrescenta a variável etnia, constata-se uma realidade adicional e perversa. Estudo de 2019 do Ministério da Economia apurou que, entre as pessoas que receberam mais de 20 salários mínimos nas ONGs, 44,42% eram homens brancos, 31,45% mulheres brancas, 12,97% homens negros e 10,01% mulheres negras. Na faixa de remuneração até meio salário mínimo, a maioria é de homens negros (38,19%), seguidos de mulheres negras (37,11%), mulheres brancas (12,81%) e homens brancos (11,11%) (BRASIL, 2020a). Podemos ver nesses dados estatísticos a dura realidade da divisão racial (aliada à sexual) no Brasil.

Guimarães (2002) reflete sobre os elos entre desigualdade, discriminação e intolerância nos ambientes de trabalho no Brasil. Fala sobre a *democracia racial*, matriz cultural irredutível e de caráter único da nação, que seria “um dos cimentos da nossa identidade, um dos nossos mitos fundadores, um dos demarcadores básicos da nossa auto-identificação como brasileiros”, um diluidor de tais diferenças e tensões de cunho étnico-racial (GUIMARÃES, 2002, p. 1). Evidentemente, essa acepção é falaciosa, a realidade grita diariamente, não só nos dados já apresentados de discriminação racial na questão salarial, como na exigência de “boa aparência” nos anúncios de emprego, escamoteando o preconceito.

Quanto à discriminação salarial em relação às mulheres, a coordenadora de População e Indicadores Sociais do IBGE, Barbara Cobo, explica que observamos o que se chama de teto de vidro: “A mulher tem a escolarização necessária ao exercício da função, consegue enxergar até onde poderia ir na carreira, mas se depara com uma ‘barreira invisível’ que a impede de alcançar seu potencial máximo” (BRASIL, 2018). Com nível superior completo ou maior, a diferença é ainda mais gritante: em 2016, as mulheres recebiam em média 63,4% do rendimento dos homens (BRASIL, 2018). Segundo o relatório de 2020 sobre disparidades de gênero do Fórum Econômico Mundial, se a equidade prosseguir no mesmo ritmo que vem mantendo desde 2006, a igualdade de salários entre gêneros será atingida em 2277,

ou seja, daqui a 255 anos. Nesse aspecto, o Brasil ficou na 92ª posição entre 149 países (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2019).

A verdade é que o caminho em direção à igualdade entre os gêneros é longo e lento. Podemos observar na Imagem 7, a seguir, mulheres há cerca de 200 anos trabalhando em chão de fábrica, como operárias, tendo um homem aparentemente supervisionando o seu trabalho.

Imagem 7 - Mulheres em fábrica do século XIX



Fonte: Brasil - Unifesp

A cultura ocidental, que atribui ao homem a dominação, a autoridade e a força e o oposto, a fraqueza e a subversão à mulher, influenciou as práticas jurídicas e constitucionais, muitas vezes proibindo a mulher de participar da vida política, restringindo trabalhos dignos e igualitários, e, como diz Tatiane Albuquerque (2017, p.16) impondo condutas “na tentativa de enquadrar a mulher no que diziam ser o seu lugar”.

Muitas vezes, no Ocidente, vemos a misoginia patriarcal como representada pelo uso dos véus pelas mulheres em países muçulmanos. No entanto, a dimensão cultural do Islã é um aspecto que deve ser contextualizado. Como podemos ver na reação de Boushra Almutawakel, fotógrafa iemenita e defensora dos direitos da mulher, que ficou surpresa com a súbita popularidade por conta de sua foto Mãe, filha e boneca, tendo declarado que nem toda mulher que usa véu é oprimida. No entanto, a impressão que essa foto nos passa é de progressiva tristeza e desaparecimento de individualidade (Imagem 8, a seguir):

Imagem 8 - Mãe, filha e boneca

Fonte: G1 Mundo

Debater e pesquisar sobre gênero é essencial para embasar práticas transformadoras, fundamentais para que possamos construir um mundo mais equânime. Porém é preciso ir além de diagnosticar problemas, é necessário dialogar, reconhecer que somos parte de uma sociedade na qual o machismo é estrutural e, apesar de termos sido, como membros/as desta sociedade, educados assim desde o nascimento, dispormo-nos a mudar.

4. ETAPA DIAGNÓSTICA: RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. Metodologia, técnicas de investigação, etapas da pesquisa

Para o desenvolvimento dessa pesquisa, foi utilizada como metodologia a pesquisa-ação, que “propõe uma ação deliberada de transformação de realidades, trazendo em seu arcabouço uma dupla proposta como objetivo: a transformação da realidade investigada e a produção do conhecimento” (TANAJURA; BEZERRA, 2015, p. 2). Acerca do papel do/a pesquisador/a na pesquisa-ação, explica Barbier

Não há pesquisa-ação sem participação coletiva. É preciso entender aqui o termo ‘participação’ epistemologicamente em seu mais amplo sentido: nada se pode conhecer do que nos interessa (o mundo afetivo) sem que sejamos parte integrante, “actantes” na pesquisa, sem que estejamos verdadeiramente envolvidos pessoalmente pela experiência, na integralidade de nossa vida emocional, sensorial, imaginativa, racional. É o reconhecimento de outrem como sujeito de desejo, de estratégia, de intencionalidade, de possibilidade solidária (BARBIER, 2002, p.70).

As técnicas de pesquisa escolhidas para essa pesquisa foram os questionários e as rodas de conversa. Os questionários são uma técnica que, segundo Gil (1999),

[...] consiste basicamente em traduzir objetivos da pesquisa em questões específicas. As respostas a essas questões é que irão proporcionar os dados requeridos para descrever as características da população pesquisada ou testar as hipóteses que foram construídas durante o planejamento da pesquisa. (GIL, 1999, p.121).

O questionário semiestruturado possui questões abertas, as quais proporcionam às participantes da pesquisa maior liberdade, e fechadas, que conferem à pesquisadora maior facilidade de tabulação dos dados. Os dois questionários da nossa pesquisa utilizaram esse formato.

A pesquisa foi dividida em três etapas. Na primeira, a fase diagnóstica, foram enviados os questionários para as alunas e realizada a análise dos resultados; na segunda, a fase de planejamento e produção do produto educacional (podcast), houve a realização das rodas de conversa, a análise dos resultados, roteirização e edição e na terceira, a fase de aplicação e avaliação, foi enviado o podcast e

questionários de avaliação a docentes e técnicos/as, e posteriormente o podcast foi apresentado a uma turma do curso de TST para avaliação dos discentes.

A fase diagnóstica iniciou com a consulta ao Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Estudos Superiores de Maceió (Cesmac). Após a aprovação do projeto, em 8 de julho de 2020 (ANEXO 2), foram procuradas a Direção Geral, a Chefia de Departamento, a Coordenação do Curso de TST e a Coordenação do Apoio Acadêmico (CAA) da Assistência Estudantil, para apresentar a pesquisa e solicitar a sua anuência por escrito nos termos de autorização. A partir daí, os questionários, no formato de formulários Google (APÊNDICE C), com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A), foram enviados às 47 alunas do 4º período do Curso de TST do Campus São Miguel dos Campos, dos quais foram recebidas 25 respostas, correspondendo a 53% do total. O critério de escolha do curso de TST foi por dois motivos: por ser um curso tradicionalmente masculino¹⁸ e por estar no Campus São Miguel dos Campos, local de trabalho da pesquisadora, e as turmas do último período foram escolhidas pelo fato de poderem avaliar melhor a experiência do curso, a busca e a vivência no estágio e no trabalho.

As respostas passaram por análise de conteúdo, técnica desenvolvida por Bardin (1977), que a define como “[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Porém, além de descrevê-los, a análise de conteúdo confere a possibilidade de transcender criticamente o seu significado imediato, buscando significados além dos aparentes. A partir da análise de conteúdo, foram separados trechos significativos, segundo elementos estruturais importantes definidos pelos objetivos da pesquisa e esclarecidos pelo estudo bibliográfico.

As rodas de conversa foram a técnica utilizada na segunda etapa da pesquisa. Elas possibilitaram às alunas, ex-alunas, docentes e técnicas relatar a sua experiência pessoal em casa, na escola, no estágio e no trabalho, trocando experiências e ideias entre si. Como ferramenta de investigação e reinvenção de um espaço tradicional de troca de saberes, a roda de conversa se revela bastante rica.

¹⁸ A profissão é muito ocupada por homens, mas no Campus São Miguel dos Campos a maioria das alunas é constituída por mulheres. Esse padrão é abrangente, como podemos observar no seguinte texto: “No Curso Técnico de Segurança do Trabalho, as mulheres ocupam 50% das vagas. A grande dificuldade enfrentada pela maioria começa logo quando se formam, pois o preconceito ainda é grande” (EDUCAMAISBRASIL, 2021).

Segundo Moura e Lima (2014, p. 95),

A conversa é um espaço de formação, de troca de experiências, de confraternização, de desabafo, muda caminhos, forja opiniões, razão por que a Roda de Conversa surge como uma forma de reviver o prazer da troca e de produzir dados ricos em conteúdo e significado para a pesquisa na área de educação. No contexto da Roda de Conversa, o diálogo é um momento singular de partilha, uma vez que pressupõe um exercício de escuta e fala. As colocações de cada participante são construídas a partir da interação com o outro, seja para complementar, discordar, seja para concordar com a fala imediatamente anterior (MOURA, LIMA, 2014, p. 95).

A abordagem centrada na pessoa, de Carl Rogers, embasou os grupos de encontro, a partir da crença na sabedoria do grupo, onde as pessoas, no processo, desenvolvem intuição, tolerância para com o outro, habilidade para o relacionamento interpessoal, descobrindo alternativas construtivas para a solução de problemas (ROGERS, 1983). A roda de conversa, como prática ancestral, se nutre dessa atmosfera de troca e respeito, levando ao autoconhecimento e ao crescimento mútuo. Outro aporte teórico utilizado na construção das rodas de conversa foi o dos círculos de cultura, método criado por Paulo Freire, que estão fundamentados em uma proposta pedagógica de construção do conhecimento através do diálogo e cujas características são a participação, o respeito ao outro, o trabalho em grupo, a dinâmica de um constructo contínuo (FREIRE, 2018). A perspectiva humanista, que tanto contribuiu para os campos da Psicologia e da Pedagogia, entre outros, foi o foco desse trabalho. Idealizamos essas rodas de conversa como um espaço acolhedor, para deixar fluir recordações de experiências e reflexões de mulheres ao longo de sua existência e particularmente enquanto alunas e egressas do Ifal.

A segunda etapa, a fase de planejamento e produção do podcast, foi dividida em 3 momentos: (a) Convite virtual às alunas do 4º período, algumas ex-alunas, docentes e técnicas para participar das duas primeiras rodas de conversa; convite a um professor para fazer a terceira roda de conversa em sala de aula, de forma online. (b) Realização das rodas: na primeira, estiveram presentes duas alunas, 5 professoras e duas Técnicas Administrativas em Educação (TAE). Na segunda, compareceram uma aluna, duas ex-alunas e duas professoras. A primeira roda aconteceu à tarde e a segunda, à noite, para que elas pudessem escolher o horário que lhes fosse mais conveniente. A terceira roda foi realizada com 12 estudantes da turma do 4º período da tarde, juntamente com o professor, ao final de uma aula. O roteiro das perguntas das rodas de conversa (APÊNDICE D) era mínimo, até pela

dinâmica utilizada, a de deixar a conversa acontecer naturalmente e fluir no tempo de cada uma. A partir das rodas de conversa, foi realizada a análise de conteúdo e utilizado o material que nelas surgiu para criar o podcast como produto educacional, com as seguintes etapas: roteiro e edição.

Na terceira etapa, a fase de aplicação e avaliação do produto, o podcast e os questionários avaliativos (APÊNDICE E), junto com o TCLE (APÊNDICE B), foram enviados à totalidade dos/as servidores/as do Campus São Miguel dos Campos, num total de 40 (19 técnicas e técnicos-administrativos e 21 docentes). O critério de escolha foi ouvir todos, docentes e técnicos/as, por considerar que em uma instituição de ensino todas as pessoas fazem parte do processo educacional. O total de questionários respondidos foi 28, que equivale a 70% do universo pesquisado. O período de avaliação coincidiu com o final do semestre letivo, então o prazo foi estendido para 16 dias, a pedido de algumas/alguns docentes.

Num momento posterior, o podcast foi apresentado a uma turma do 2º período vespertino de TST, 7 alunas e 9 alunos, junto com o professor de Sociologia. As/os discentes ouviram o produto educacional e o avaliaram.

Analisando essas respostas, algumas questões emergem: (a) No âmbito do Ifal - Campus São Miguel dos Campos, em um curso técnico, as alunas sentem que o curso foi pensado (e é construído) sob uma ótica masculina? (b) Elas relatam discriminação por serem do sexo feminino? (c) Como as egressas se sentem em relação ao trabalho, onde serão inseridas em um ambiente predominantemente masculino?

Nessa perspectiva, o objetivo geral da nossa pesquisa é compreender os aspectos sócio-histórico-emocionais da experiência da mulher enquanto aluna em um Curso Técnico de uma área tradicionalmente masculina e identificar a discriminação de gênero na sua inserção no mundo do trabalho. Especificamente buscamos (a) identificar a categoria gênero nos documentos oficiais do Ifal; (b) produzir um podcast, visando fomentar a discussão sobre a equidade de gênero no âmbito do Ifal.

4.2. A etapa diagnóstica: análise de resultados.

Na fase diagnóstica, as categorias apresentadas aqui foram identificadas pela pesquisadora na fase preliminar de análise de conteúdo, a partir da observação das

respostas obtidas, do referencial teórico e de observações vivenciadas ao longo do trabalho no Campus. Os resultados foram organizados em 3 categorias basilares:

- Ser mulher: a escolha da EPT
- Ser mulher: como foi ser aluna, estagiária e trabalhadora
- Ser mulher: o que me aguarda no futuro

Passamos a apresentar o lócus da pesquisa. O Campus São Miguel dos Campos foi inaugurado em 2010 e passou desde então a ofertar o Curso Subsequente de TST. A Prefeitura de São Miguel dos Campos cedeu um espaço dentro de uma escola municipal, que deveria ser uma sede provisória, porém acabou sendo a única por vários anos. Tratava-se de uma instalação insuficiente para atender às necessidades do Campus São Miguel dos Campos. A sede definitiva foi construída na parte alta da cidade, e entregue oficialmente em maio de 2021, porém a ocupação efetiva se deu em fevereiro de 2022.

O processo seletivo vem acontecendo duas vezes por ano, com 80 vagas ofertadas a cada semestre, sendo 40 no turno vespertino e 40 no turno noturno. A relação candidatos/vaga era maior no início do funcionamento do Campus. Desde então, tem havido uma diminuição de oferta de trabalho na região; várias usinas sucroenergéticas fecharam e a crise financeira afetou a cidade, como o resto do Estado.

De 2018 a 2022, a porcentagem de candidatas do gênero feminino vem sendo maior do que a dos do gênero masculino, bem como a de aprovadas no concurso, como foi apresentado na introdução deste trabalho, nas Tabelas 1 e 2.

Dessa forma, fizemos uma análise sequencial e cronológica. Em um primeiro momento, levantamos o perfil a partir da definição da idade (pergunta 1) e a motivação para ter escolhido fazer este curso no Ifal (pergunta 2), saber o que as levou a tentar ser admitidas no Curso Subsequente de TST no Ifal Campus São Miguel dos Campos.

No segundo momento, foi perguntado como sentiram a experiência no curso como mulheres, tanto nas aulas teóricas (pergunta 3), como nas atividades práticas (estágios e visitas técnicas - pergunta 4). Nesta categoria, o objetivo das questões foi o de conhecer a visão das participantes da pesquisa sobre como foi/é a vida enquanto mulher estudante do Curso, remetendo às questões que deram origem à

pesquisa:

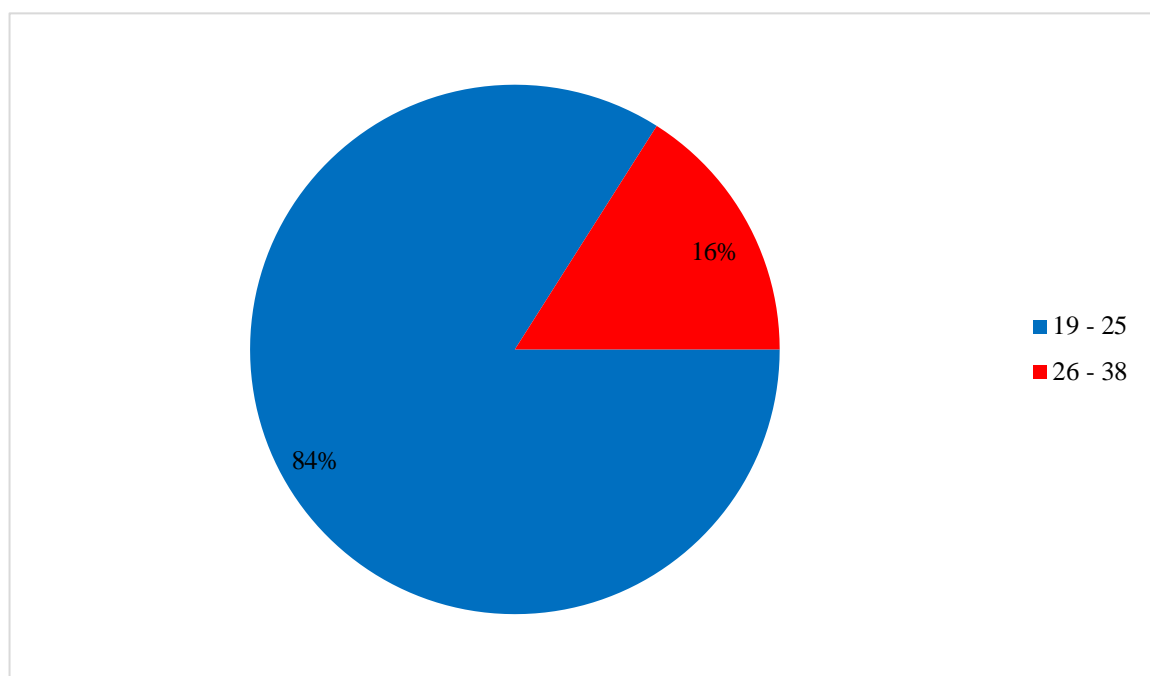
- No âmbito do Ifal - Campus São Miguel dos Campos, em um curso técnico, as alunas sentem que o curso foi pensado (e é construído) sob uma ótica masculina?
- Elas relatam discriminação de gênero por serem do sexo feminino?
- Como as concluintes se sentem em relação ao trabalho, onde serão inseridas em um ambiente predominantemente masculino?

Por fim, na terceira etapa a quinta pergunta teve como foco a procura do emprego e a última pergunta procurou averiguar o efeito da pandemia nessa turma concluinte.

4.2.1. Ser mulher: a escolha da EPT

Nesta primeira categoria, foi delineado o perfil das participantes da pesquisa, com a variável idade e a motivação da escolha do curso. Pudemos obter dados sobre quem são essas mulheres que buscaram o curso técnico subsequente de TST no Ifal São Miguel dos Campos e que foram as concluintes em 2020, como podemos ver no Gráfico 1 e no Gráfico 2, abaixo.

Gráfico 1 - Idade das discentes



Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Observamos que as 25 participantes da pesquisa se situam entre 19 e 38 anos. Destas, 21 estão na faixa etária entre 19 e 25 anos, representando uma porcentagem de 84% da amostra, enquanto as 4 participantes acima de 25 anos representam 16%. Ao analisarmos os dados apresentados, vemos que a maioria expressiva das alunas está na faixa mais próxima do final do Ensino Médio (EM), tendo optado pela escolha de uma formação profissional subsequente antes de cursar o ensino superior. As participantes com mais de 25 anos são mulheres que não continuaram seus estudos e expressam um lado deveras inclusivo do curso, o de atrair uma faixa de egressas do EM que estão distantes dos bancos escolares há muito tempo e, tendo entre 30 e 38 anos, situadas aproximadamente de 12 a 20 anos após a idade regular de conclusão do EM (18 anos). Para essas mulheres, ser aprovada nesta seleção pode significar uma oportunidade de um futuro que muitas já não tinham esperança de alcançar. Estando distantes há tantos anos da escola, é um recomeço e um desafio.

Destacamos nesse momento as motivações que levaram as discentes a escolher o curso no Ifal. Para isso, organizamos essas motivações em subcategorias dispostas no Quadro 1¹⁹, a seguir.

Quadro 1 - Motivação da escolha do curso

Unidades de registro	Respostas das participantes
Profissão boa, interessante	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para tentar entrar em uma boa profissão. ✓ Por que é uma boa profissão. ✓ Porque achei interessante.
Gosto, paixão pela área	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Antes de me inscrever no curso fui pesquisar mais sobre e gostei muito da profissão. ✓ Por que gosto dessa área. ✓ Pq gostei da profissão. ✓ Por que sempre fui apaixonada pela área de segurança.

¹⁹ Optei por não corrigir a grafia das discentes, tudo está como foi escrito.

Admiração pela profissão	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Porque acho que o curso/profissão é de muita importância no ambiente do trabalho. ✓ Por ser um curso interessante, importante que trata de segurança da vida das pessoas ✓ Porque é uma profissão em que quero trabalhar e exercitar as minhas experiências, e essa profissão é a mais bela e responsável que eu já vi. ✓ Por ser uma área que visa a segurança dos trabalhadores. ✓ Porque o curso visa proteger a saúde e o bem-estar de cada trabalhador, minimizando os acidentes de trabalho. ✓ Porque é para orientar o trabalhador e dedicar com muito amor.
Ampliação das chances de emprego	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para ter aprendido sobre a área e ter uma oportunidade de trabalho. ✓ Para poder ter um curso técnico além da faculdade, para que futuramente se eu vir a precisar deste (como forma de uma segunda profissão eu estarei assegurada). ✓ Ser inserida no mercado de trabalho em uma área pratica de atuação.
Oportunidade de estudo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No começo foi a oportunidade que mim apareceu, depois fui pegando gosto pelo curso. ✓ Oportunidade.
Influência de irmãos/ãs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Porque meus irmãos também cursou, e vi a paixão deles pela profissão, e me despertou a curiosidade por mesmo. ✓ Ouvi falar sobre ele, minhas irmãs fizeram o mesmo então cada vez que elas tinham atividades para fazer me sentia interessada sobre ele, quando elas falavam sobre ele também, então quando terminei o ensino médio tive a oportunidade de fazer.
Adquirir mais conhecimento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pelo desejo de obter conhecimento sobre questões que permeiam o ambiente laboral, para aperfeiçoar meu currículo e verificar se é com esse público (trabalhadores) que gostaria de trabalhar mesmo. ✓ O curso foi uma das maneiras que encontrei para obter mais conhecimento e pensar em uma carreira profissional futuramente. ✓ Aprende novos conhecimentos. ✓ Com o intuito de enriquecimento educacional e do meu currículo. ✓ Por vontade de aprender coisas novas

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Procedendo à análise de conteúdo pela codificação em unidades de registro, classificamos na unidade de registro “Profissão boa, interessante”, como categoria inicial, as respostas das participantes que externaram essa escolha do curso de forma expressa. Foram classificadas na unidade de registro “Gosto, paixão pela área” as respostas que expressaram gostar ou ser apaixonada pela área da Segurança. As participantes que foram classificadas como tendo expressado “Admiração pela profissão” utilizaram qualificativos como importante, bela e responsável, bem como palavras referentes à finalidade do curso de TST, como: segurança, saúde e bem-estar e orientar o trabalhador. As respostas classificadas

como “Ampliação das chances de emprego” falaram em trabalho ou segunda profissão. Na unidade de registro “Oportunidade de estudo” expressaram oportunidade e na “Influência de irmãos/ãs” as participantes tiveram curiosidade e interesse de fazer o curso por ver irmãos/ãs que o fizeram antes delas. Foram agrupadas na unidade de registro “Adquirir mais conhecimento” as respostas que expressaram conhecimento, enriquecimento educacional, vontade de aprender.

Da análise das categorias apresentadas, observamos que essas mulheres buscam um curso técnico subsequente de uma instituição federal que oferece qualificação profissional de qualidade, com o tempo de duração mais curto em relação ao curso superior, e que pode dar a formação necessária para o ingresso ou reingresso no mundo do trabalho. Tal formação, além de constituir um curso técnico de qualidade, oferece mais do que apenas ensino. O acesso à pesquisa, à extensão, à inovação, ao Artifal²⁰ e a docentes com sólida formação acadêmica confere aos/às estudantes o alargamento de horizontes, que muitas vezes os/as leva à continuação dos estudos após a conclusão do curso subsequente. A educação omnilateral, objetivo da “travessia” entre ensino técnico e a escola unitária de Gramsci,

[...] concebe o trabalho como princípio educativo, contrapõe-se ao movimento do capital por meio de uma educação politécnica, (...) de uma educação fundamentada em uma dimensão ético-política, em que sob a base material atual, vincula-se organicamente para uma educação e uma realidade social para além das circunstâncias de domínio do capital. É por isso que, ao vincular essas dimensões da atividade humana e do trabalho de forma concreta, a prática educativa transforma-se e constitui-se numa práxis criadora e emancipatória. (BONAMIGO, 2014, p.16).

Nesse sentido, é importante lembrar a finalidade dos institutos federais, o que nos faz refletir sobre a seguinte questão:

Que afirmações e superações são possíveis e necessárias para fazer das instituições públicas centros de produção de conhecimento, formação humana e de qualificação profissional comprometida com um projeto de país soberano e de classe trabalhadora emancipada? (RAMOS, 2013, p.31)

Consideramos pertinente essa afirmativa como resposta à pergunta anterior

²⁰ O Artifal é uma ação que incentiva a cooperação entre os/as estudantes do IFAL e a comunidade alagoana, através de ações artísticas e culturais (IFAL, 2021a)

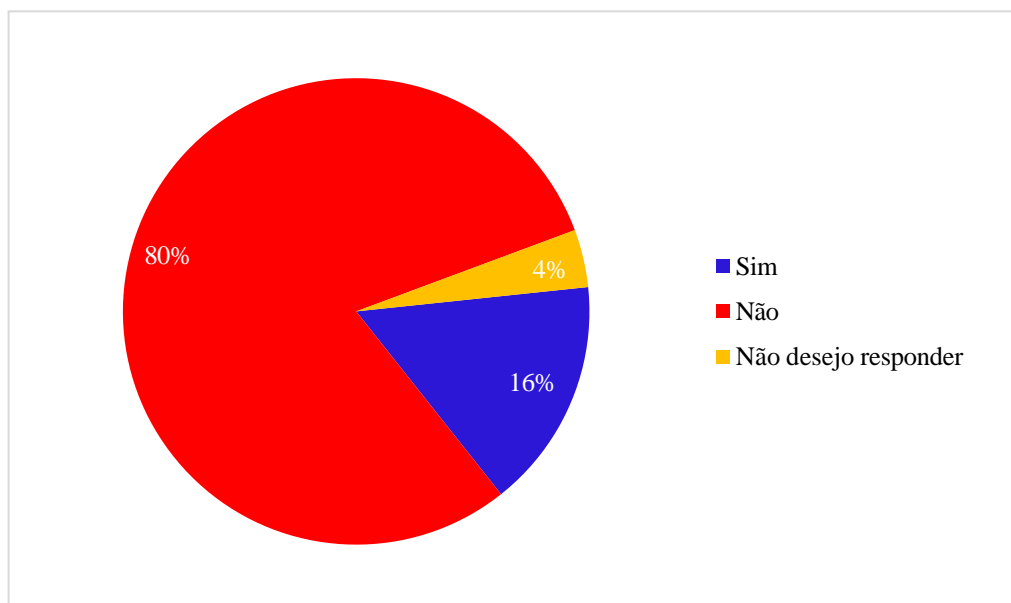
O compromisso com a emancipação humana, individual e coletiva, não pode ser dissociado daquilo que atinge todas as dimensões materiais da existência, nela incluso os usos sociais do corpo, inteiramente atravessado pelo pertencimento de classe (...) e as interações simbólicas nas quais ele está imerso, como aquelas operadas na feitura do gênero (SOUZA; LIMA NETO, 2019, p. 240)

Após ingressarem no curso e passarem a ser estudantes do Ifal, as mulheres vivenciam essa experiência e podem responder sobre as suas percepções, que é o foco da próxima categoria.

4.2.2. Ser mulher: como foi ser aluna, estagiária e trabalhadora

A partir da entrada no Curso Subsequente de TST, já ultrapassada a etapa da escolha e seleção, as participantes passam a avaliar a sua experiência durante as aulas e nas atividades práticas do curso. Após a definição do perfil na categoria anterior, entramos no objetivo principal da pesquisa, que é compreender os aspectos sócio-histórico-emocionais que envolvem a mulher que escolhe estudar em um curso de uma área tradicionalmente masculina, bem como identificar a discriminação de gênero na sua inserção no mundo do trabalho, diretamente conectados às questões 3 e 4. No Gráfico 2 podemos verificar as respostas à pergunta 3 (“Durante as aulas, até o momento, você sentiu alguma dificuldade por ser mulher?”).

Gráfico 2 - Discriminação de gênero nas aulas



Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Essa questão nos fez perceber que há uma diferença entre a discriminação de gênero “nas aulas” e “no curso”. Acreditamos a pergunta 3 não ficou clara e sua interpretação nos leva a destacar dois aspectos: a) quais foram essas situações detectadas pela minoria no que se refere “às aulas”; e b) qual a relação com a questão seguinte, quando trata das atividades práticas “no curso”.

Nestas respostas à pergunta 3, 16% atestam haver detectado discriminação por serem do gênero feminino. Das quatro participantes que responderam haver sentido discriminação nas aulas por ser mulher, duas responderam que há um estereótipo de ser a Segurança do Trabalho uma área masculina e ter ouvido que “dão” (os empregadores?) preferência aos homens para exercer a profissão, e essa afirmação várias vezes repetida lhes causa desânimo. Tais descrições estão no Quadro 2, a seguir.

Quadro 2 - Descrição da discriminação de gênero nas aulas

Unidades de registro	Respostas das participantes
Preferência por gênero masculino	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dificuldade relacionada ao estereótipo de que é uma área masculina. ✓ Principalmente no que tange a exercer a profissão de fato, ouvi diversas vezes que sempre dão preferência para homens exercerem a profissão de Técnico de Segurança no Trabalho, isso é algo terrível de ouvir, principalmente quando você está fazendo um curso visando atuar na área, ouvir coisas como a supracitada provoca um desânimo as vezes. ✓ Nos cálculos.
Inconclusivo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Era só orientar os trabalhadores e com algumas coisas etc.

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Entendemos esse sentimento de desânimo talvez como uma dificuldade de lutar contra crenças impingidas pela sociedade, pelos pais e mães e pelos/as mestres/as, desde a infância. As desigualdades de gênero, que são muitas vezes vistas na sociedade como uma crença natural e imutável, são desconstruídas pela compreensão dos mecanismos sociais de ação, como explicam Souza e Lima Neto (2019):

As desigualdades entre homens e mulheres (...) podem ser reforçadas através de estereótipos e preconceitos, tais como a divisão de tarefas entre meninos e meninas, a expectativa de comportamentos diferenciados com base numa suposta natureza biológica masculina ou feminina e, inclusive, opções distintas no que se refere ao ingresso em cursos profissionalizantes, em suas variadas modalidades de oferta (SOUZA; LIMA NETO, 2019, p. 238).

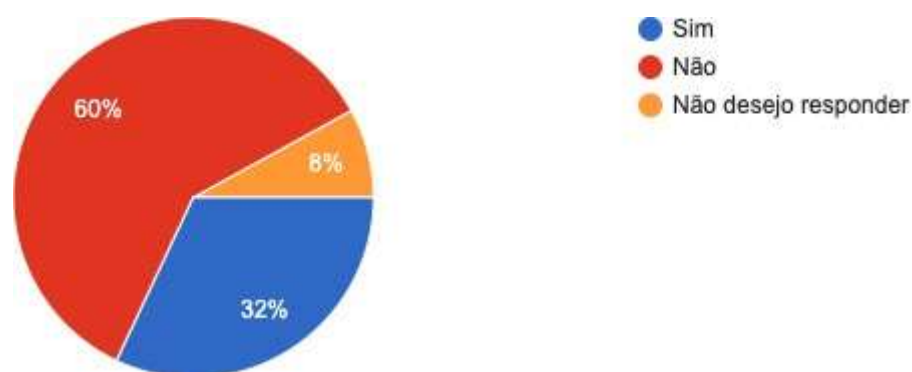
Na investigação de uma das participantes da minha pesquisa, realizada por ela no IFAL, houve relatos bastante significativos de alunas sobre discriminação de gênero em cursos técnicos, como ela nos relata a seguir:

As alunas participantes da minha pesquisa (...) falavam também que o curso de agropecuária não era para elas, porque mulher não pode estar lidando com terra. As alunas do curso de mecânica diziam que os professores delas falavam sempre que mecânica não é um curso para meninas, que elas não deveriam estar ali. Então essa é uma reprodução desse machismo dos próprios docentes. No caso da minha pesquisa, apareceu dos próprios docentes do IFAL atuarem diretamente para diminuir a autoconfiança feminina (APÊNDICE G).

Uma das participantes da presente pesquisa afirmou ter tido dificuldade nos cálculos, como se tal característica fosse feminina, ou seja, que a dificuldade em matemática fosse exclusiva ou predominante em mulheres. Tal afirmativa remete à questão do estímulo – que é dado às crianças para desenvolver áreas específicas de acordo com o seu gênero – do brinquedo, um objeto produzido pela cultura e, desta forma, carregado de significados sociais vigentes em um determinado momento histórico. O brinquedo é utilizado de forma ativa para produzir a identidade de gênero, em casa, na escola ou em sociedade, desde mesmo antes do nascimento da criança e ao longo de toda a infância (CRUZ; SILVA; SOUZA, 2012, p. 1). A cultura estereotipada em relação a habilidades que seriam masculinas ou femininas, na verdade restringe (ou dificulta) o acesso de meninas a áreas nas quais elas poderiam ter um desempenho equivalente ao dos meninos.

Ainda na segunda categoria sobre a discriminação de gênero, as respostas à questão 4 (“Você sentiu alguma dificuldade por ser mulher em visitas técnicas, estágios ou outras atividades práticas?”) podem ser visualizadas no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Discriminação de gênero nas atividades práticas



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Nessa questão, ao responder se sentiram discriminação de gênero nas atividades práticas do curso, ou seja, em visitas técnicas ou estágio, ao ter contato com a realidade externa ao Ifal no que diz respeito a exercer a profissão de TST, pode-se constatar que a percepção da discriminação de gênero aumentou significativamente (8 sentiram discriminação por serem mulheres - 32% - e 2 não desejaram responder - 8%). Esses dados nos chamaram a atenção, pois, como foi dito antes, a interpretação com relação à percepção das expressões “nas aulas” e “no curso” foi melhor investigada, especialmente nas rodas de conversa, nos momentos presenciais.

Vemos no Quadro 3 a seguir a transcrição das descrições da discriminação de gênero que encontraram as participantes da pesquisa que responderam “sim” a essa pergunta.

Quadro 3 - Descrição da discriminação de gênero nas atividades práticas

Unidades de registro	Respostas das participantes
Discriminação do gênero feminino	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acredito que por ser mulher a dificuldade para conseguir um estágio seja maior, pois ainda somos vistas como pessoas frágeis e sem profissionalismo. ✓ Empresas que "preferem" homens para realizar o estágio. ✓ Só no estágio. ✓ Senti dificuldade no estágio. Por ser mulher não foi permitido explorar todas as áreas (ir ao campo, ter contato com os trabalhadores de forma direta) nem utilizar o transporte com o técnico de segurança (devido a ser mulher). ✓ Senti uma certa dificuldade no início do meu estágio por ser em uma usina mas logo fui conquistando o meu espaço no local e graças a Deus e com a ajuda de todos do setor e os trabalhadores consegui desenvolver todas as minhas atividade e de forma colaborativa por parte dos trabalhadores. Foi uma experiência maravilhosa! ✓ Na maioria das visitas técnicas, só tinha técnico de segurança do trabalho homem. ✓ Em uma visita técnica onde todos os trabalhadores eram homens, e por ser uma empresa que produz materiais de construção e para isso eles explodem rochas, essa empresa é localizada em um local com muitas árvores, matos etc., eu particularmente me senti insegura de porventura chegar a trabalhar em um local desse e sofrer algum tipo de abuso, assédio, por ser uma mulher rodeada por muitos homens onde eu teria que dá algumas instruções que cabe à mim como TST. ✓ Aulas técnica

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Nessa questão, já foi relatada uma maior discriminação de gênero (32% do total de respostas – Gráfico 3) na área da colocação em prática do aprendizado, na subcategoria “estágios” (63%) e na subcategoria “em visitas técnicas” (37%). Destacamos o depoimento a seguir, como muito importante: “*Senti dificuldade no **estágio**. Por ser mulher não foi permitido explorar todas as áreas (ir ao campo, ter contato com os trabalhadores de forma direta) nem utilizar o transporte com o técnico de segurança (devido a ser mulher)*” (ex-aluna). A mesma percepção foi trazida em um relato do podcast:

Eu já tive a experiência do estágio. Teve muita coisa que eu, enquanto estagiária mulher, não pude fazer. E eles (os alunos homens) visitaram alguns setores, fizeram algumas atividades que simplesmente eu não podia fazer e o engenheiro só alegava que era por conta de eu ser mulher: “É porque você é mulher, vai ter trabalhadores que podem não respeitar”, vinha com essa desculpa. Pra eles é mais fácil privar as estagiárias daquele conhecimento do que passar para os trabalhadores uma educação de respeito às trabalhadoras da empresa (APÊNDICE G).

Com relação a essa assertiva, surgiu uma visão diferente vinda de uma docente: “É mais fácil educar os funcionários deles para não assediar nenhuma funcionária, nenhuma estagiária, do que privar a estagiária desse contato. Pelo menos, é o mais certo (APÊNDICE G)”. Consideramos que seria bem mais construtivo e eficaz se as empresas assumissem essa postura, não só do ponto de vista social, mas do econômico inclusive, preparando melhor as futuras colaboradoras e fornecendo/recebendo um melhor serviço.

A mulher vista como uma pessoa frágil e sem profissionalismo; ser preterida por ser mulher; não poder ir ao encontro dos trabalhadores no campo ou pegar um transporte com um técnico colega de trabalho por ele ser homem; medo de assédio ou estupro foram percepções explicitadas pelas participantes da pesquisa.

Questões delicadas e culturais a respeito do papel da mulher, do trabalho da mulher, do seu lugar no mundo e sua representatividade em cargos de chefia e na política vêm avançando em alguns países, em outros menos, e, infelizmente, retrocedendo em tantos outros. Embora seja inacreditável, Jair Bolsonaro, presidente do Brasil de 2018 a 2022, declarou que a mulher deve ganhar salário menor do que o homem porque engravida (LIMA, 2015).

Uma das estudantes fala sobre dificuldades em um estágio em uma usina, que foram vencidas a partir da sua postura e da ajuda dos colegas. Podemos analisar esta situação como uma vitória pessoal, que ela mesma relata como uma experiência maravilhosa. Porém serão mesmo necessários esse dispêndio de energia e de poder pessoal, de convencimento e conquista? E se uma outra colega, com as mesmas credenciais profissionais, for vencida pelas condições adversas, por reagir de forma diferente à pressão psicológica?

Essa resposta abordou um medo feminino real e comum a mulheres de todos os estratos sociais: “Eu particularmente me senti insegura de porventura chegar a trabalhar em um local desses (com muitas árvores, mato) e sofrer algum tipo de abuso, assédio”. Os crimes sexuais (abuso, assédio, estupro etc.) são uma realidade perversa, minimizada, subnotificada, relativizada e, infelizmente, crescente em nosso país e em nossa região. A transformação da vítima em ré, em função de pré-julgamentos, também acontece com muita frequência. Pela natureza do delito, muitas vezes o silêncio gera a impunidade e a repetição dos atos transgressores. Aline Brilhante, Marilyn Nations e Ana Catrib (2018) abordam em seus estudos estatísticas alarmantes no que se refere às questões de gênero. As autoras

destacam os seguintes dados:

Das 9.049 notificações de violências e acidentes em 2006 e 2007, 33% foram violências sexuais. No Brasil, em 2011, foram notificados 12.087 casos de estupro. Estima-se que 43% das mulheres brasileiras sofreram algum tipo de violência sexual ao longo da vida, sendo que mais de 50% não pediram ajuda, que em 53% dos casos os maridos e parceiros foram os agressores e que anualmente 0,26% da população brasileira (cerca de 527 mil) sofre violência sexual, dos quais 10% são reportados à polícia(...); que o Brasil é o 5º país do mundo em feminicídio e dos 4.762 assassinatos de mulheres registrados em 2013 no Brasil, 50,3% foram cometidos por familiares (incluindo parceiros e ex-parceiros em 33,2% dos casos) (BRILHANTE; NATIONS; CATRIB, 2018, p. 2).


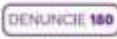


Ainda sobre o trabalho citado acima, algumas questões apontadas pelas autoras precisam ser divulgadas e combatidas, pelo seu caráter tóxico e pela naturalização dessa realidade perversa pela sociedade:

A violência contra a mulher é, antes de tudo, uma questão de valores culturais hierárquicos de gênero produzidos socialmente; (...) desse modo, ser vítima de estupro é um status social condicionado à reputação. Não basta sofrer a violência. É necessário receber da sociedade o aval de quem realmente é inocente (BRILHANTE; NATIONS; CATRIB, 2018, p.1).

O combate à violência contra a mulher é, infelizmente, cada vez mais necessário, haja visto o crescimento dos índices. A pandemia do Covid-19 também causou um aumento da violência doméstica. Segundo a Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos, a necessidade de as pessoas permanecerem mais tempo em casa devido à pandemia contribuiu para o aumento da violência doméstica contra mulheres. O Ligue 180 registrou 36% de aumento no mês de abril de 2020 no número de denúncias registradas em relação ao mês de abril de 2019 (BRASIL, 2020c). Em 2021, o Tribunal de Justiça de Alagoas lançou uma cartilha chamada de Violentômetro, na qual classifica as situações de violência desde as piadas ofensivas, num crescendo até o homicídio, como podemos ver na Imagem 9, a seguir.

Imagem 9 - Violentômetro

VIOLENTÔMETRO
Tome uma atitude antes que seja tarde demais.
#NÃOSECALE

TOME CUIDADO A violência tem de a aumentar.	Piadas ofensivas	01	<input type="checkbox"/>
	Chantagear	02	<input type="checkbox"/>
	Mentir / enganar	03	<input type="checkbox"/>
	Ignorar / dar um gelo	04	<input type="checkbox"/>
	Ciumar	05	<input type="checkbox"/>
	Culpar	06	<input type="checkbox"/>
	Desqualificar	07	<input type="checkbox"/>
	Ridicularizar / ofender	08	<input type="checkbox"/>
	Humilhar em público	09	<input type="checkbox"/>
SEJA III Não se destrua.	Intimidar / ameaçar	10	<input type="checkbox"/>
	Controlar / proibir	11	<input type="checkbox"/>
	Xingar	12	<input type="checkbox"/>
	Destruir bens pessoais	13	<input type="checkbox"/>
	Machucar	14	<input type="checkbox"/>
	"Tapinhas, pancadinhas"	15	<input type="checkbox"/>
	Brincar de bater	16	<input type="checkbox"/>
	Beliscar / arranhar	17	<input type="checkbox"/>
	Empurrar	18	<input type="checkbox"/>
PEÇA AJUDA A UM PROFISSIONAL	Dar tapas	19	<input type="checkbox"/>
	Chutar	20	<input type="checkbox"/>
	Confinar / prender	21	<input type="checkbox"/>
	Ameaçar com objetos	22	<input type="checkbox"/>
	Ou armas	23	<input type="checkbox"/>
	Forçar uma relação sexual	24	<input type="checkbox"/>
	Abuso sexual	25	<input type="checkbox"/>
	Causar lesão corporal grave	26	<input type="checkbox"/>
	Mutilar	27	<input type="checkbox"/>
	Ameaçar de morte	28	<input type="checkbox"/>
	MATAR	29	<input type="checkbox"/>

Fonte: Tribunal de Justiça de Alagoas

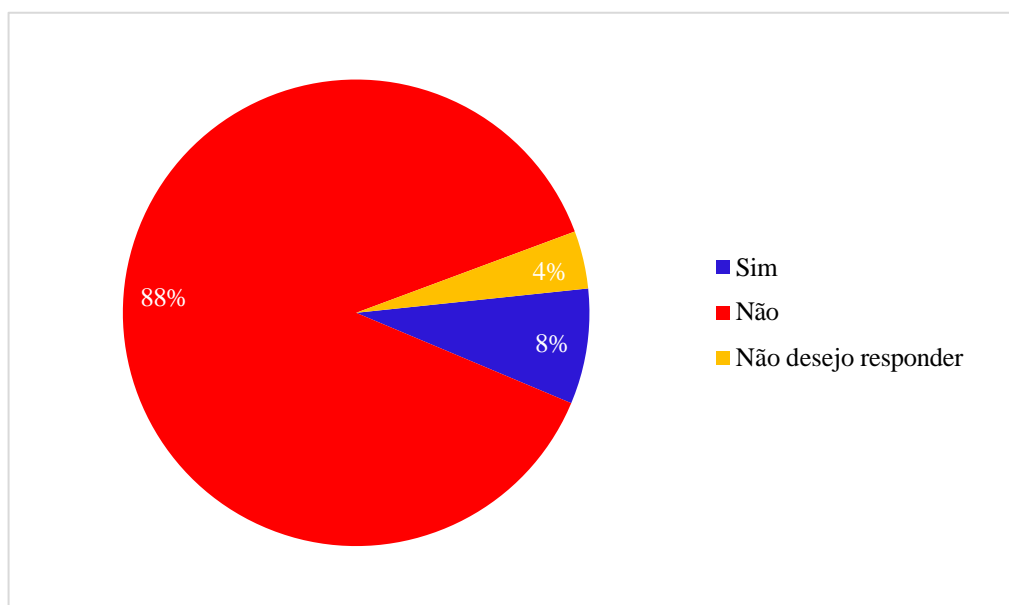
Essa cartilha foi criada para alertar a sociedade sobre níveis de agressão contra as mulheres, expõe várias formas de violência, explícitas ou veladas, e passou a ser utilizada pela Coordenadoria Estadual da Mulher, em Alagoas.

4.2.3. Ser mulher: o que me aguarda no futuro

Na etapa de conclusão no Curso Subsequente de TST, embora afetada pela

circunstância inesperada da pandemia, as participantes passam a relatar a sua experiência de procurar emprego e como estão sendo afetadas nesse momento por todas as mudanças que o isolamento e a interrupção das aulas presenciais, bem como por toda a incerteza decorrente. Podemos analisar esse sentimento utilizando os dados do Gráfico 4, a seguir:

Gráfico 4 - Procurou emprego na área



Fonte: Dados da pesquisa, 2020

A baixa porcentagem de alunas que afirmaram ter procurado emprego possivelmente tem a pandemia como um fator influenciador preponderante. As atividades econômicas suspensas ou diminuídas, o risco de sair de casa e do contato em transporte e nas vias públicas e a incerteza quanto à data em que o curso seria concluído, entre outros motivos decorrentes da pandemia, podem haver gerado, ou influenciado fortemente, a reduzida procura de emprego. Percebemos que essa atividade não pôde ser bem realizada nesse período, pois todas as questões que envolviam as atividades laborais ficaram diminuídas ou suspensas pela política de afastamento social, lockdowns e pelo próprio medo de contágio pela Covid-19. As aulas presenciais foram suspensas desde o dia 19 de março de 2020 (IFAL, 2021b) até 14 de fevereiro de 2022²¹. Já nas rodas de conversa, tivemos

²¹ Não existe uma matéria unificada no site do Ifal a respeito do retorno presencial às aulas. Cada

algumas ex-alunas contando sobre assédio moral no trabalho, como no trecho do podcast a seguir:

A última equipe que eu trabalhei era só homens e eu era a única mulher, eu comandava essa equipe. (...) E eu lembro que no primeiro dia de um funcionário ele disse assim: “E quem é o encarregado dessa atividade?”. E eu expliquei que seria eu que estaria ali tomando a frente do serviço e o rapaz disse “na lata” que nunca foi orientado por nenhuma mulher, que nunca viu mulher saber nada de obra e que não aceitava ser mandado por mulher. (...) E tudo, não porque ele me viu agindo de uma forma errada, nada, só porque era uma mulher na frente da atividade. Não entendo o motivo disso, sabe? (APÊNDICE G).

Para finalizar, ainda na terceira categoria de análise, destacamos a questão de como as participantes, concluindo o curso de TST, se sentiam por estarem se formando nessa fase da pandemia, como estavam sendo afetadas nesse momento por todas as mudanças que o isolamento e a interrupção das aulas presenciais acarretaram, bem como por toda a incerteza decorrente. No Quadro 4, destacamos todos esses sentimentos classificando-os em três subcategorias, ou unidades de registro:

Quadro 4 - Descrição de sentimentos em relação à conclusão do curso durante a pandemia

Unidades de registro	Respostas das participantes
Negativamente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Triste. Essa pandemia tem atrapalhado muito, pois já era pra ter concluído o curso e está a procura do estágio (pq não ta facil). ✓ Me sinto triste por essa situação. ✓ Chateada, pois estamos perdendo a oportunidade de aprender com aulas presenciais e atrasando nossas entradas no mundo do trabalho. ✓ Frustrada, mas acredito que seja um sentimento mútuo visto a tudo que vem acontecendo. ✓ Horrível porque quero adquirir mais experiência e não tá tento aula. ✓ Péssima. ✓ Pensei que tudo iria ser fácil, mas por conta da pandemia tudo está sendo complicado até para estágio. ✓ Muito tensa e preocupada com toda a situação que o nosso país vem enfrentando. E também estou muito apreensiva para atuar na área, porque acho uma profissão de muita responsabilidade. ✓ O mercado de trabalho está quase inativo. ✓ Cheia de incertezas. Não sei externar tudo o que penso sobre esse verdadeiro caos. ✓ Me sinto com dificuldades de achar emprego nessa área.

Campus decidiu o seu retorno de acordo com o seu calendário escolar, e a informação de que o retorno se deu em 14 de fevereiro de 2022 foi obtida com a Direção do Campus S. Miguel.

Apreensiva quanto aos estudos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estou me sentindo um pouco relaxada e sentindo falta da rotina de estudos. ✓ Ótimo, mais em meio essa pandemia, fica até ruim para ter aulas normal e etc. ✓ A pandemia atrapalhou muitas áreas das nossas vidas,
Apreensiva quanto aos estudos	<p>principalmente a minha vida acadêmica, isso nos custa muito.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ansiosa pra voltar e concluir de vez e colocar em pratica o que aprendi e aprender mais. ✓ Um pouco apreensiva, por esta na reta final do curso e não está tendo aula presencial. ✓ Penso que ainda falta muito chão pra caminha até concluí esse curso. ✓ Devido a essa pandemia fica complicado de aprender mais coisas, sem a gente ir pra sala de aula para ter as explicações dos professores fica difícil. Mais com fé em Deus isso vai passar e vai voltar tudo ao normal e conseguiremos concluir o curso.
Positivamente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uma sensação boa de dever cumprido, mas em meio a essa pandemia uns desconfortos surgiram, todavia vamos conseguir vencer e atuar nessa área tão linda e de fundamental importância para todos os trabalhadores. ✓ Pra ser bem sincera estou me sentindo muito realizada e feliz por ver a valorização da nossa profissão com o combate a esse vírus. ✓ Tranquila. Se pensar demais endoia. Kaká. ✓ Desafiada. Sei que será preciso inovações e aperfeiçoamento para encarar o mercado pós pandemia, se já é difícil por ser mulher, teremos um desafio a mais. Por muito tempo me senti aflita, pois o fato de está concluindo e de não ter feito um estágio me causou muita ansiedade. ✓ Uma coisa que também me afligiu muito foi o fato de não saber se irei conseguir trabalho na área. Entretanto, tenho reorganizado minhas crenças quanto a isto, estou buscando traçar alguns planos e tentar unir os conhecimentos das minhas duas áreas (TS e psicologia) como forma de ver que tenho possibilidades e de que tenho capacidade para conseguir algo.

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Nessa questão foram registradas 23 respostas. Do total, a unidade de registro das participantes que se mostraram ansiosas com a pandemia e as mudanças que ela trouxe registrou 11 respostas: triste (2), chateada (1), frustrada (1), horrível (1), péssima (1), complicado (1), tensa e preocupada (1), mercado de trabalho inativo (1), cheia de incertezas (1) dificuldades de arranjar emprego (1) (48 % do total).

Outra unidade de registro somou 7 participantes apreensivas quanto aos estudos (30% do total). Cinco discentes (22%) mostraram uma forma positiva de enfrentar a situação. No entanto, uma das respostas teve uma nota preocupante, pode-se dizer ambígua (*Tranquila. Se pensar demais endoia.*)

Ao adicionarmos a categoria primária das respostas “Ansiosas” com a categoria das “Apreensivas quanto aos estudos”, obteremos a unidade secundária

das respostas com reações de ansiedade, com 78% do total. E a categoria que reagiu positivamente somou 22%, perfazendo os 100%.

Estamos vivendo uma crise inédita e fora de controle. Era inimaginável que acontecesse essa pandemia dessa forma no Brasil, uma crise de saúde acrescida de crises política e econômica. As/os alunas/os ficaram sem aulas presenciais por um longo período, muitas vezes vivendo uma quarentena em condições adversas (dividindo espaço com muitas pessoas, com problemas financeiros, afetivos, de saúde ou de adoecimento e/ou perda de pessoas queridas).

A primeira parte da pesquisa, a etapa diagnóstica, nos mostrou o quão importante é dirigirmos um olhar atento à questão da situação da mulher na EPT, onde ela é maioria, mas ainda sofre angústias e desânimo por enfrentar discriminação de gênero. A segunda etapa veio enriquecer a primeira, dessa vez com dados obtidos através da observação direta nas rodas de conversa, gerando o produto educacional: o podcast educacional com a mulher no seu lugar: seu lugar de poder, seu lugar de fala²², de fato e de direito, trazendo situações que requerem ser discutidas para trazer mudanças reais, como por exemplo a dificuldade de fazer estágio no campo, por ser mulher.

²² Lugar de fala é um conceito segundo o qual, ao falar sobre um tema, devemos levar em conta que “o lugar que ocupamos socialmente nos faz ter experiências distintas e outras perspectivas” (RIBEIRO, 2017)

5. O PRODUTO EDUCACIONAL: CONSTRUÇÃO E AVALIAÇÃO

Nesta seção, apresentaremos todo o processo de construção do produto educacional, passando pela definição de seu formato a partir da organização das rodas de conversa, pelos processos de execução, edição e avaliação pelos servidores do Campus São Miguel dos Campos, bem como a análise dos resultados. Traremos a avaliação dos discentes do podcast depois da primeira exibição do PE no contexto escolar. Esse processo completa, então, o ciclo da pesquisa-ação, incorporando os/as sujeitos investigados/as diretamente no processo de produção deste material. Acrescentaremos quais as perspectivas de divulgá-lo e de ampliar o alcance das suas possibilidades de discussão e transformação do Campus São Miguel dos Campos.

5.1. A organização das rodas de conversa

Após a fase diagnóstica podemos destacar algumas questões importantes: (a) O crescimento do número de mulheres em cursos tradicionalmente masculinos; (b) A realidade da permanência da noção de “fragilidade feminina” no mundo do trabalho²³; (c) A necessidade de discutir essa realidade na Educação Profissional e Tecnológica.

A primeira ideia para o produto educacional era a de fazer um vídeo nas rodas de conversa, que seriam presenciais. Por conta da pandemia, as rodas tiveram de ser realizadas por meio virtual, via Google Meet. Essa ideia inicial de realizar um vídeo mudou, porque o material obtido não possuía a qualidade visual necessária, tanto por ter sido realizada virtual e não presencialmente, como pelo fato de que, frequentemente, os/as estudantes não abrem as câmeras. Por outro lado, o material sonoro obtido foi de qualidade satisfatória e possibilitava a realização de um podcast²⁴.

²³ Essa realidade foi constatada a partir das respostas das estudantes ao questionário, principalmente na questão do estágio das mulheres no campo, como por exemplo: “Acredito que por ser mulher a dificuldade para conseguir um estágio seja maior, pois ainda somos vistas como pessoas frágeis e sem profissionalismo” (Nota da pesquisadora).

²⁴ Essa mídia é recente, e teve seu crescimento aumentado na época do isolamento social durante a pandemia: “Pesquisa do Itaú Cultural e Datafolha aponta que brasileiros entre 16 e 65 anos já escutam podcast, o que equivale a 39% dessa população” (FOLHA UOL, 2021).

Esse tipo de mídia tem ganhado cada vez mais espaço no Brasil. Tem a vantagem de ser acessível ao público PCD com deficiência visual, porém tem o limite de não poder ser acessado pelo público surdo. Desse modo, há a possibilidade de disponibilizar o podcast também no formato de vídeo, com legenda escrita e tradução em libras.

A partir dos resultados do diagnóstico, partimos para a realização das rodas de conversa. Para as duas primeiras rodas, foram convidadas, pelo grupo de Whatsapp da turma, as alunas do 4º período, por considerar que elas teriam mais experiência de estágio e de procurar trabalho. Houve dificuldades por ser uma atividade com participação voluntária e por elas estarem em período de provas. Outra dificuldade foi o próprio acesso remoto, nem sempre fácil e muitas vezes em locais com ruídos ambientes. Também foram convidadas para as duas rodas iniciais algumas ex-alunas, professoras e técnicas do Campus São Miguel dos Campos. A primeira roda foi realizada à tarde e a segunda, à noite, no mesmo dia. As duas rodas foram realizadas durante uma pane elétrica na fiação entre a caixa de luz do prédio e o meu apartamento, e a energia estava resumida a uma extensão emprestada pelo vizinho.

Na primeira roda estiveram presentes duas alunas, 5 professoras e duas técnicas-administrativas. Na segunda, compareceram uma aluna, duas ex-alunas e duas professoras. No início das rodas, foi exibido um trecho do produto educacional de Denise Nunes (NUNES, 2019), na qual ela entrevista uma engenheira que conta como foi difícil para o seu pai aceitar a sua escolha de uma profissão dita masculina. A partir daí a conversa se deu a partir de perguntas²⁵, como se já tinham experienciado alguma situação de discriminação em casa, na escola, no estágio ou no trabalho, e após os relatos discutimos possíveis soluções no sentido de promover a equidade. Apesar de serem poucas pessoas nas rodas, ou precisamente por causa disso, havia uma atmosfera acolhedora e foram trazidos relatos extensos e bastante significativos. Na terceira roda, combinada com um professor para acontecer ao final de uma aula virtual, estavam 8 alunas, 4 alunos e o professor. Do total de 12 estudantes, 7 participaram e o restante permaneceu em silêncio. Esta última roda teve uma duração menor, porque haveria uma outra aula após a roda e

²⁵ Ver Roteiro de perguntas no APÊNDICE D.

as falas foram mais curtas. A primeira roda durou 1h16m, a segunda 1h36m e a terceira, 38m, deixando um total de material gravado de 3,5 horas.

5.2. A construção do produto educacional

A contribuição das participantes foi bastante significativa e espontânea. Com a realização de rodas de conversa virtuais, tendo como participantes estudantes e servidores/as, o material gravado era em vídeo. Foram executados a escolha, a marcação e o corte dos trechos²⁶, até chegarmos à constatação de que as imagens não teriam a qualidade necessária para produzir um vídeo. Foi nesse momento que decidimos encarar o desafio de fazer um podcast, e para executá-lo, foi necessário elaborar um roteiro e fazer a edição. Para deixar o podcast com uma hora de duração, ficaram de fora no roteiro algumas falas com o mesmo tema e outras que falavam de assuntos relevantes, mas não sobre o tema central, a discriminação de gênero. As falas escolhidas foram agrupadas em quatro eixos: a discriminação em casa, na escola, no estágio e no trabalho. Após ter modificado o plano inicial e escolhido um caminho diferente, e também por essas razões, o meu sentimento diante do produto educacional pronto é de satisfação.

A edição requeria uma competência técnica, por ser uma mídia inovadora²⁷ e de delicada execução. Essa busca demandou um certo tempo até encontrar a profissional adequada²⁸.

O podcast foi nomeado *O lugar da mulher na Educação Profissional e Tecnológica, na escola, no estágio e no trabalho*. Originalmente, tinha uma hora de duração, e foi modificado, por sugestão da orientação, para dois episódios de meia hora. O primeiro episódio contém os eixos da discriminação em casa, na escola e no estágio. Já na segunda parte ouvimos sobre a discriminação de gênero no trabalho e também ideias e sugestões sobre como solucionar o problema.

O podcast foi disponibilizado no site da Educapes, e publicado também em outras plataformas públicas de podcast, tais como Spotify, Google Podcast, Deezer, SoundCloud, Anchor, entre outras, a partir de um perfil público do ProfEPT. Esse

²⁶ A edição dos vídeos foi executada pelo Bruno Silva, ex-aluno do Campus IFAL Rio Largo.

²⁷ Esse podcast é o segundo produzido no ProfEPT Ifal.

²⁸ Edição realizada por Amanda Duarte, cujo resultado denota a qualidade do trabalho.

produto inaugurará um perfil de podcast público do ProfEPT, aguardando que outros no mesmo formato sejam produzidos, ou mesmo outras divulgações em áudio do Programa.

Por sugestão da banca de defesa, foi também elaborado um Guia para utilização do podcast, com dados de apresentação, construção, avaliação e validação, trechos das rodas de conversa, sugestões de como o podcast pode ser utilizado no contexto escolar, link para acesso e contato da pesquisadora (APÊNDICE H).

5.3. Avaliação de servidores/as

O fato de a pesquisa ter sido executada no local de trabalho da pesquisadora torna frequente a interação do Campus São Miguel dos Campos com a mesma a esse respeito, que recebeu depoimentos positivos de docentes e técnicas/os a respeito do podcast que foi por elas/es avaliado. A chefia do Departamento de Ensino foi assumida no 2º semestre de 2022 por uma pedagoga que faz parte do Apoio Acadêmico, e falamos sobre o podcast e ações propositivas para divulgá-lo no Campus.

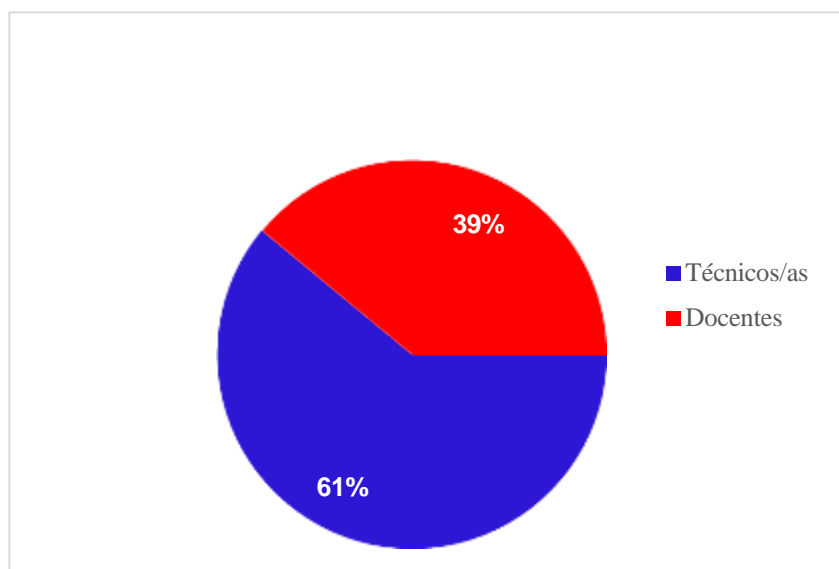
A escolha de enviar a avaliação do podcast para todos/as os/as servidores/as, incluindo as/os técnicas/os, revelou-se positiva. Houve mais respostas de técnicas/os do que de docentes, tanto em termos absolutos como relativos. Além disso, todes em uma escola estão envolvidos com os processos educativos, ou deveriam estar, então uma pesquisa com esse tema diz respeito a toda a comunidade escolar.

Pelo Google Meet, foram enviados o podcast e os questionários de avaliação aos 21 docentes e 19 técnicas/os administrativos do Campus, num total de 40, obtendo o retorno de 28 (70% do total). A solicitação das avaliações foi remetida por e-mail individualizado, inicialmente com prazo de 10 dias. Das/os 19 técnicas/os a quem a avaliação foi enviada, 17 responderam, enquanto dos 21 docentes foram recebidas 11 avaliações. O período de avaliação coincidiu com o final do semestre letivo, então o prazo foi estendido para 16 dias, a pedido de algumas/alguns docentes. Os resultados do questionário de avaliação também foram interpretados a partir de uma análise de conteúdo (BARDIN, 1977).

As respostas às primeiras quatro perguntas, que dizem respeito ao perfil

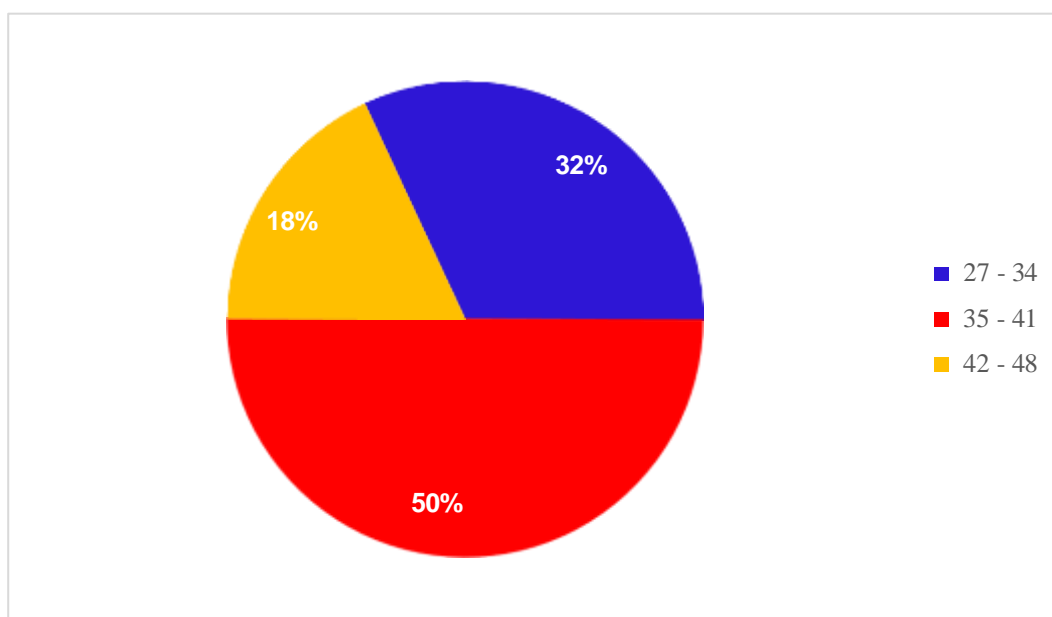
dos/as participantes, respectivamente à função exercida (docente ou técnica/o), à idade, ao gênero e ao tempo como servidor/a, estão nos Gráficos 5, 6, 7 e 8, a seguir.

Gráfico 5 - Função no Campus



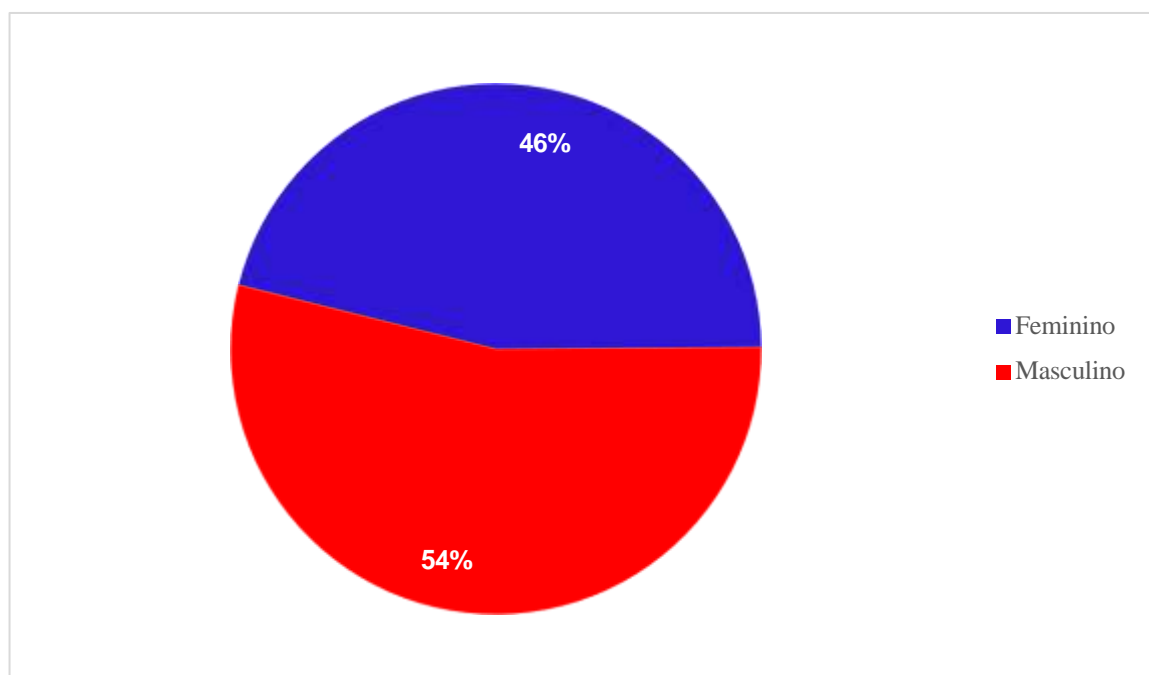
Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Das 28 respostas recebidas, pode-se constatar que 17 (61%) são técnicas/os e 11 (39%) são docentes. No Campus, dos 40 servidores, 21 são docentes e 19 são técnicas/os, portanto 52% do total de docentes responderam, enquanto 89% do total das/os técnicas/os participaram da pesquisa.

Gráfico 6 - Idade dos/as servidores/as

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

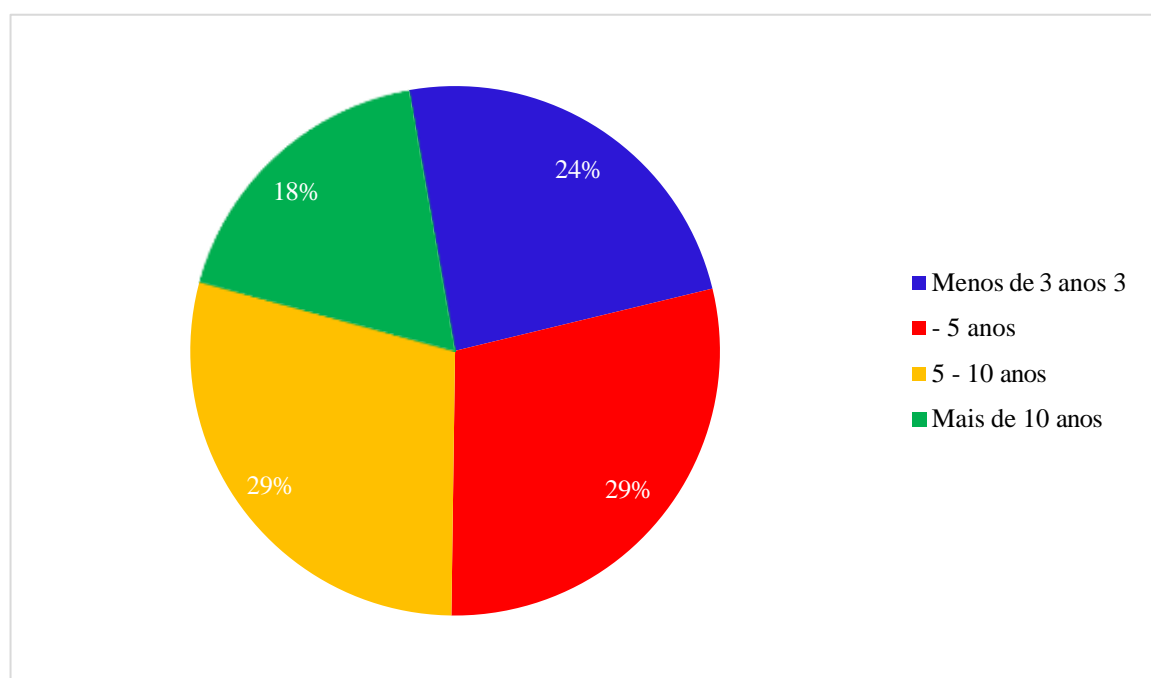
Das 28 respostas obtidas, 14 (50% das/os servidoras/es) está na faixa entre 35 e 41 anos, 9 (32%) têm entre 27 e 34 anos e 5 (18%) estão entre 42 e 48 anos. Constata-se então que 82% (50% + 32%) têm entre 27 e 41 anos.

Gráfico 7 - Gênero dos/as servidores/as

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Das/os 28 participantes da pesquisa, 15 (54%) são homens e 13 (46%) são mulheres. Uma vez que no Campus São Miguel dos Campos temos 40 servidores/as, dos quais 26 são homens e 14 mulheres, percebe-se que tivemos a adesão de 55% dos homens e de 93% das mulheres entre todes a quem a pesquisa foi enviada. Podemos inferir que discutir discriminação de gênero interessa bem mais às mulheres do que aos homens.

Gráfico 8 - Tempo como servidor/a do Ifal



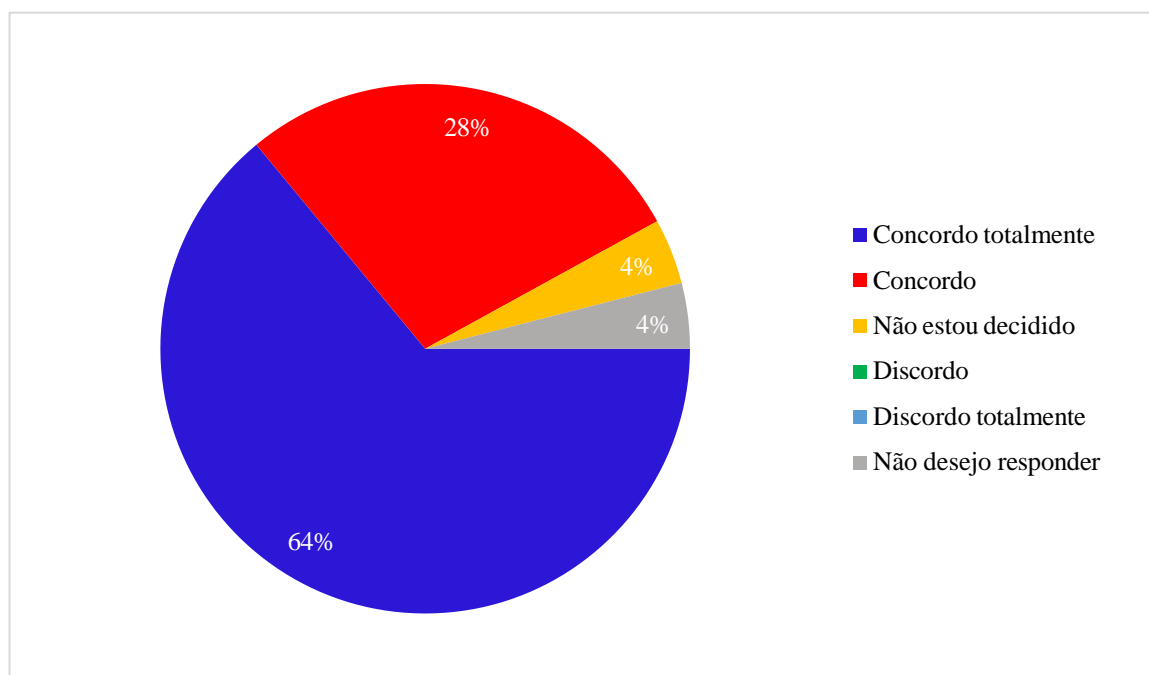
Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Podemos então traçar o perfil dos/as participantes da pesquisa como majoritariamente técnicos/as, tendo de 27 a 41 anos, 3 a 10 anos como servidores/as e sendo praticamente metade de homens e metade de mulheres. A parcela de docentes é, embora menor do que a de técnicos/as, significativa. Já a porcentagem de participantes com mais de 41 anos de idade (41 a 48 anos - 18%) e com mais de 10 anos como servidor (de 10 a 20 anos como servidor – 18%) é a mesma e menor.

O levantamento do perfil é importante, porém como as respostas são sigilosas, não dá para dizer quais são as respostas (a partir da quinta pergunta) de cada categoria de participantes. Poderia ter sido interessante ter utilizado algum critério balizador, mas não houve tempo hábil para isso.

A quinta pergunta está representada no Gráfico 9.

Gráfico 9 - Importância de pesquisar/debater sobre a discriminação de gênero, pensando na situação das mulheres no curso técnico de Segurança do Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Para essa pergunta acerca da importância de pesquisar/debater sobre a discriminação de gênero, pensando na situação das mulheres no curso técnico de Segurança do Trabalho, 18 concordaram totalmente, 8 concordaram, 1 não está decidido e 1 não deseja responder. Temos então o resultado de 92% de respostas positivas em relação à importância do tema da pesquisa. Houve um/a participante que assim respondeu, de forma positiva, à questão se desejava justificar essa resposta, no Quadro 5, a seguir.

Quadro 5 - Justificativa acerca da importância de pesquisar/debater sobre a discriminação de gênero, pensando na situação das mulheres no curso técnico de Segurança do Trabalho

O machismo tem sido um elemento estruturante da nossa sociedade, apenas com ações educacionais mais significativas, além de políticas públicas e campanhas que somem para fazer esse elemento cultural perder a sua força, é que teremos mudanças. Penso que quanto mais debate, principalmente qualificado, melhor.

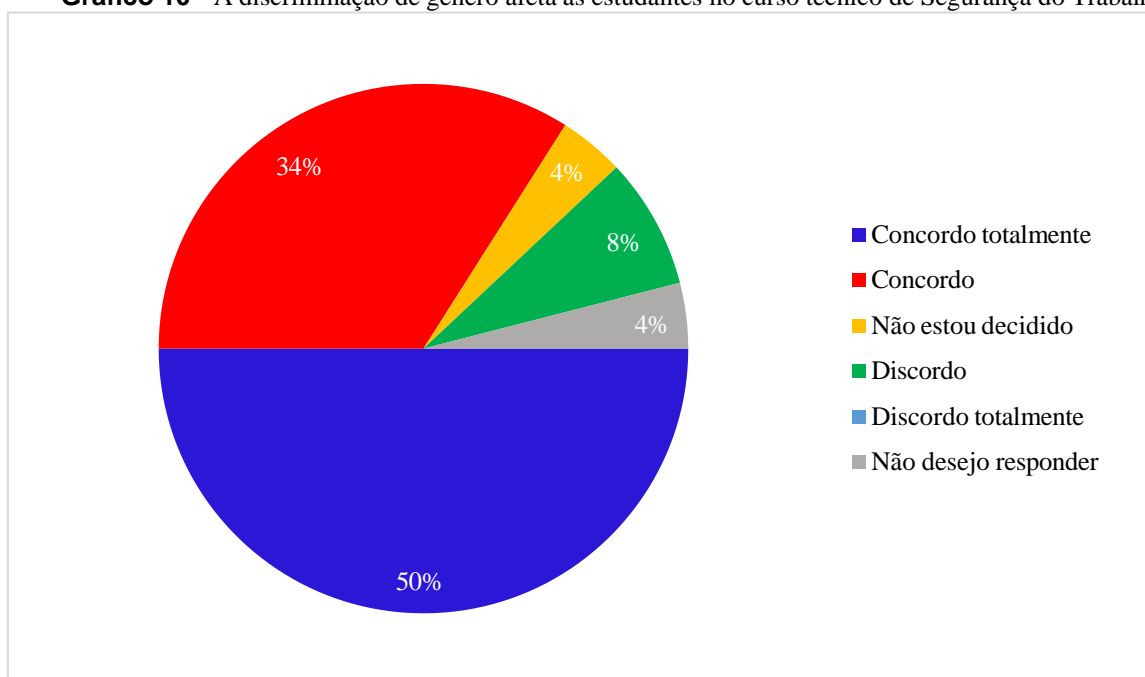
Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Essa justificativa vai ao encontro da finalidade a que o podcast, como produto educacional, se propõe: fomentar a discussão sobre discriminação de gênero e promoção da equidade. Ressalte-se que 92% das/os participantes, a maioria

absoluta, concordam que é importante pesquisar e debater discriminação de gênero, pensando na situação das mulheres no curso técnico de Segurança do Trabalho.

As respostas à pergunta se consideram que a discriminação de gênero afeta as estudantes no curso TST podem ser visualizadas no Gráfico 10, a seguir.

Gráfico 10 - A discriminação de gênero afeta as estudantes no curso técnico de Segurança do Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Ao responder se consideram que a discriminação de gênero afeta as estudantes no curso TST, 14 concordam totalmente (50%), 10 concordam (34%), 2 discordam (8%), 1 não está decidido (4%) e 1 (4%) não deseja responder. Somando as respostas que concordam totalmente e as que concordam, temos 84% de participantes que consideram real a discriminação em relação às estudantes. A parcela dos que discordam equivale a 8%, 4% não está decidido e 4% não deseja responder.

Apesar de ser a minoria que não concorda, gostaríamos de discutir essa escolha. Como podemos entender as pessoas que ouviram o podcast, com os relatos sobre vivências, e discordam, não estão decididos ou não querem responder? Eles/as discordam do que ouviram? Aqui lembramos a célebre frase do bispo Desmond Tutu: “Se você fica neutro em situações de injustiça, você escolhe o lado do opressor”.

Houve 7 participantes que quiseram justificar a resposta, como podemos ver a seguir – seis justificativas positivas e uma que não foi possível identificar se era positiva ou negativa, como mostra o Quadro 6, a seguir.

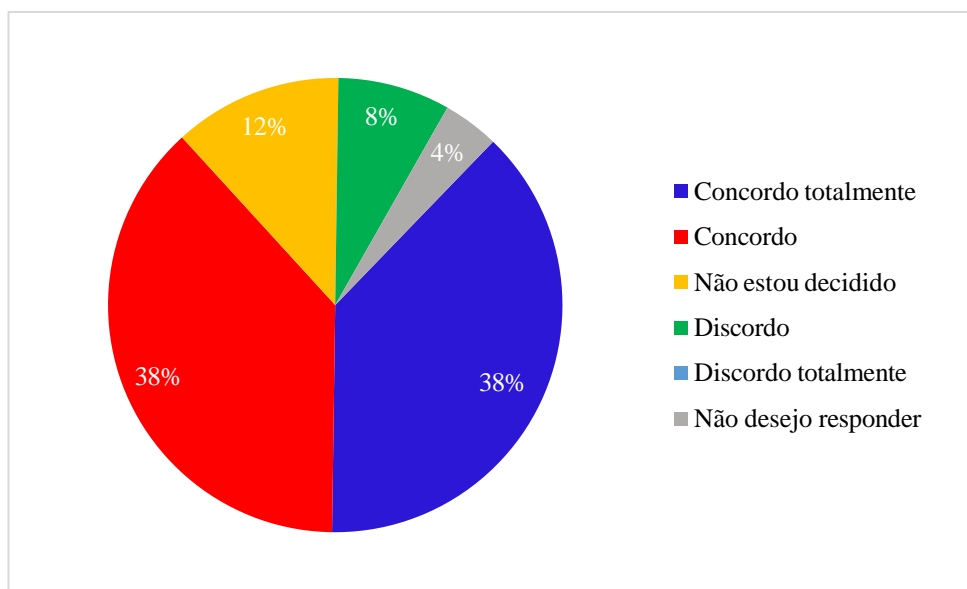
Quadro 6 - Justificativas acerca de a discriminação de gênero afetar as estudantes no curso técnico de Segurança do Trabalho

Unidades de registro	Respostas das/os participantes
Positivamente	Concordo totalmente. Conforme foi exposto pelas participantes da pesquisa, houve situações em que o acesso a ambiente da usina e a participação em atividades foram impedidos pelo fato de ser mulher.
	Ficaram claras no podcast as situações de discriminação de gênero enfrentadas pelas estudantes.
	Um exemplo de como afeta é o relato da aluna sobre a limitação de ação no período de estágio.
	Já presenciei algum tipo de discriminação de gênero.
	Já ouvi vários relatos sobre as várias nuances como tal discriminação se dá.
	Não tenho conhecimento de casos mais específicos do campus, porque sou novato. Mas acredito que, como o preconceito de gênero é determinante em muitos setores da sociedade brasileira, ao menos resquícios disso devem impactar o curso de segurança no trabalho.
Inconclusivo	Não sou docente do curso, logo a minha resposta baseia-se no conhecimento de outras realidades.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Podemos visualizar as respostas à pergunta se consideram que a discriminação de gênero afeta as servidoras no curso TST no Gráfico 11, a seguir.

Gráfico 11 - A discriminação de gênero afeta as servidoras no curso técnico de Segurança de Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Quando responderam se consideram que a discriminação de gênero afeta as servidoras no curso TST, 11 disseram que concordam totalmente, 11 concordam, 3 não estão decididos, 2 discordam e 1 não quis responder. Esse resultado equivale a dizer que 76% concordam, 12% não estão decididos, 8% discordam e 4% não deseja responder. Quatro participantes enviaram suas justificativas, três positivas e uma que não foi possível identificar se era positiva ou negativa. O registro das justificativas recebidas estão disponíveis no Quadro 7, a seguir.

Quadro 7 - Justificativas acerca de a discriminação de gênero afetar as servidoras no curso técnico de Segurança de Trabalho

Unidades de registro	Respostas das/os participantes
Positivamente	A discriminação de gênero está em todos os espaços da sociedade.
	Como as práticas discriminatórias estão enraizadas em nossa sociedade, muitas vezes elas atingem sim as servidoras.
	Talvez em menor escala, dado fazermos parte do serviço público, mas ainda consigo observar falas e ações machistas em nosso cotidiano enquanto servidoras/es.
Inconclusivo	Marquei seguindo a mesma linha de raciocínio da questão de justificar anterior.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

As justificativas lembram que a discriminação de gênero é estrutural, embora uma delas ressalve que no serviço público talvez a discriminação seja em menor escala.

A esse respeito, podemos constatar que homens e mulheres ingressam no serviço público com os mesmos salários para funções iguais, porém na média, os homens recebem 10,5% a mais que as mulheres na folha salarial do serviço público federal. A discriminação de gênero se dá porque, na ocupação dos cargos de confiança – os cargos de DAS (Direção e Assessoramento Superior), que possuem seis níveis, sendo a partir do nível 4 as posições de liderança –, a participação feminina diminui (MESQUITA, 2020). Houve uma fala masculina no podcast que sustentou que as mulheres não ocupam cargos de chefia por opção:

Eu acho que isso aí também passa muito pela vontade pessoal, porque as oportunidades para você concorrer a um cargo de direção, de coordenação, estão abertas. Eu acho que nesse caso a participação das mulheres na política é muito pequena, os dados, os números provam isso. Eu acho que também porque nesse caso aí tem a ver com uma vontade pessoal, de querer participar desse grupo. Talvez haja uma resistência de algumas mulheres (APÊNDICE G).

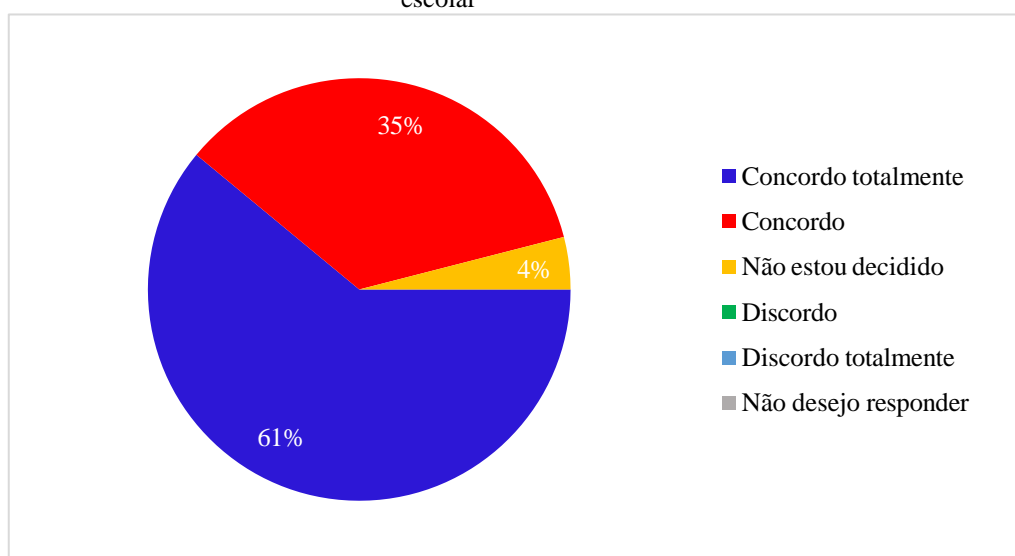
Nas avaliações do podcast, foi enviado um comentário a respeito dessa fala se posicionando de maneira diferente, considerando que alguns homens não reconhecem o preconceito e a discriminação de gênero em relação às mulheres:

Achei importante a inclusão da fala de homens sobre a visão deles em relação ao preconceito. Seria interessante pontuar no texto que muitos homens não identificam o preconceito e discriminação de gênero e atribuem às escolhas das mulheres a responsabilidade pela manutenção das situações de discriminação.

Uma professora falou um dia, “A mulher que diz que nunca se sentiu discriminada por ser mulher é simplesmente uma mulher muito distraída” (MANUS, 2019, p. 40). E se existem as mulheres “distraídas”, em muito maior proporção existem os homens, e a tomada de consciência da discriminação de gênero é um processo, uma construção diária. Afinal, o machismo é estrutural, está presente na sociedade em todos os segmentos. Lembramos aqui que as respostas recebidas na avaliação do podcast vieram de 55% do universo masculino de servidores do Campus e de 93% do universo feminino (Gráfico 7). Percebemos a quem interessa mais discutir discriminação de gênero.

As respostas à pergunta acerca do podcast ser relevante para discutir discriminação de gênero na comunidade escolar, a nosso ver a pergunta definidora da visão do produto (e da pesquisa, por decorrência) como importante, podem ser visualizadas no Gráfico 12.

Gráfico 12 - O Podcast Educacional é relevante para discutir discriminação de gênero na comunidade escolar



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Para a pergunta sobre considerar o Podcast Educacional relevante para discutir discriminação de gênero na comunidade escolar, 17 concordam totalmente, 10 concordam e 1 não está decidido. Essa pergunta obteve 96% de respostas positivas, e esse índice significa um índice de aprovação do Produto Educacional pelas/os servidoras/es do Campus São Miguel dos Campos muito próximo de 100%. Foram recebidas 7 justificativas, todas positivas, e podemos vê-las no Quadro 8, a seguir.

Quadro 8 - Justificativas acerca da relevância do podcast para discutir discriminação de gênero na comunidade escolar

Unidades de registro	Respostas das/os participantes
Positivamente	Foi muito bem elaborado a partir do momento que trouxe, além de dados estatísticos, depoimentos e falas sobre situações mais comuns do que imaginamos.
	Traz importantes falas de mulheres que experienciaram situações das mais diversas e ajuda a pensar o papel de cada uma/um para pensar atitudes (pessoais e institucionais) no que se refere ao combate ao sexismo, machismo e assédios dos mais variados tipos.
	A forma como foram produzidos, o uso dos relatos traz maior pertinência didático-pedagógica, tornaram os instrumentos muito mais significativos.
	Acho que apresenta argumentos importantes para a conscientização sobre o assunto.
	A relevância se evidencia pela pertinência do tema e pelos riquíssimos relatos compartilhados.
	Foi bom ouvir os relatos das colegas e das alunas. Me identifiquei com as falas delas.
	Sim. É importante utilizar todos os meios disponíveis para debater/refletir sobre a discriminação de gênero. O podcast educacional trouxe o tema com exemplos que nos levam a refletir.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

As falas das participantes tiveram o maior destaque nas justificativas: **depoimentos** e **falas** sobre situações mais comuns do que imaginamos (1); importantes **falas**, ajuda a pensar (2); o uso dos **relatos** traz maior pertinência didático-pedagógica (3); riquíssimos **relatos** (5); bom ouvir os **relatos** das colegas e das alunas, me identifiquei com as **falas** (6). Esse retorno demonstra que a escolha de colocar as participantes como protagonistas no podcast revelou-se acertada.

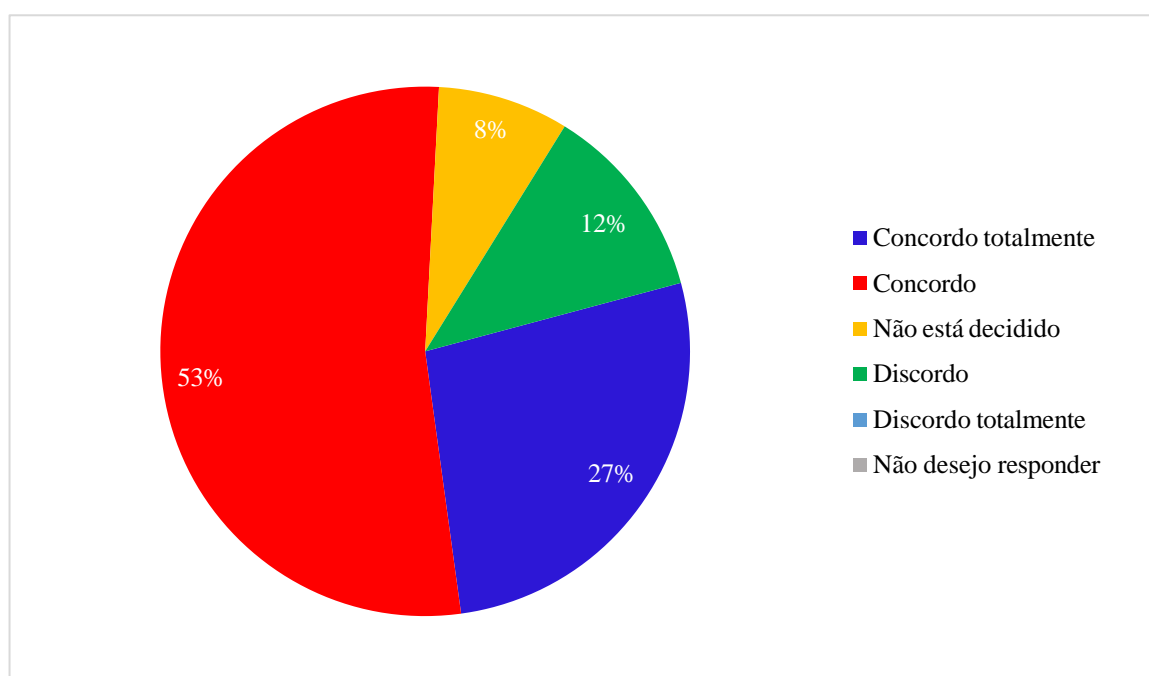
Outras características apontadas foram: muito bem elaborado, trouxe dados estatísticos (1), **ajuda a pensar o papel** de cada uma/um e **atitudes** (pessoais e institucionais) no **combate ao sexismo, machismo e assédios** (2); a **forma**

como **foi produzido** tornou os **instrumentos muito mais significativos** (3); apresenta **argumentos importantes** para a **conscientização** sobre o assunto (4); a **relevância** se evidencia pela **pertinência do tema** (5); **importante** utilizar todos os meios disponíveis para **debater/refletir sobre a discriminação de gênero**, o **podcast educacional trouxe o tema com exemplos que nos levam a refletir** (7).

A aprovação maciça e o teor das justificativas apontam que o podcast foi aprovado pela maioria absoluta das/os servidoras/es do local de origem da pesquisa.

O Gráfico 13 mostra as avaliações sobre o tempo do podcast ser adequado e agradável para servidores.

Gráfico 13 - O tempo de duração do Podcast é adequado e agradável para servidores



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

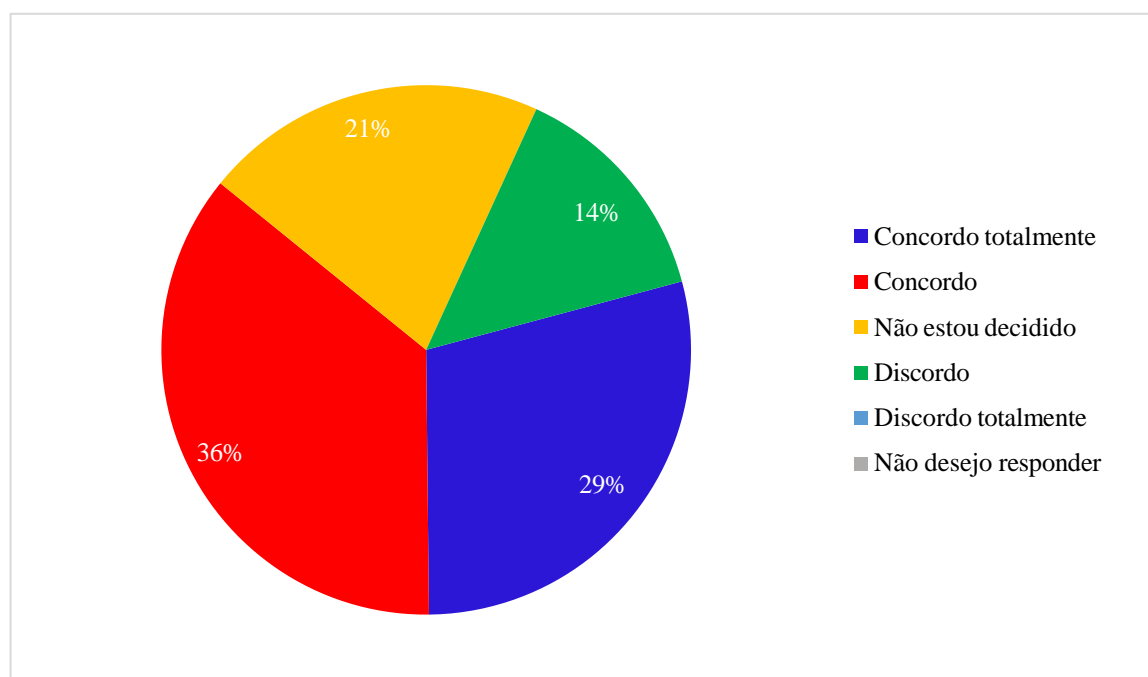
Quanto ao tempo de duração do podcast ser adequado e agradável para servidores, 8 concordam totalmente, 15 concordam, 3 discordam e 2 não estão decididos. Podemos dizer que 80% responderam positivamente, 12% discordaram e 8% não está decidido. Das 6 justificativas recebidas, 3 foram positivas e 3 negativas, como podemos ver no Quadro 9.

Quadro 9 - Justificativas acerca do tempo de duração do Podcast ser adequado e agradável para servidores

Unidades de registro	Respostas das/os participantes
Positivamente	O formato permite tranquilamente o tamanho, tendo em vista que pode ser pausado e ouvido em vários momentos diferentes, além de poder ser escutado, da mesma forma, realizando diversas atividades paralelas. Tudo isso facilita muito ²⁹ .
	Não costumo ouvir podcast mas não achei cansativo ou maçante, pelo contrário. Achei interessante.
	É tempo suficiente para que os ouvintes possam absorver todas as informações.
Negativamente	Acredito que vários podcasts em um formato com cápsulas de vídeo menores seria mais adequado.
	Muito longo, recomendo cerca de 20 minutos por podcast.
	Considero que houve repetição dentro do podcast, assim podendo ser menor seu tempo.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

No Gráfico 14, temos as avaliações sobre o tempo do podcast ser adequado e agradável para estudantes.

Gráfico 14 - O tempo de duração do Podcast é adequado e agradável para estudantes

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

²⁹ Essa resposta foi repetida na pergunta seguinte, portanto aparece novamente no Quadro 10.

Respondendo se consideram o tempo de duração do podcast adequado e agradável para estudantes, 8 concordam totalmente, 10 concordam, 6 discordam e 4 não estão decididos. A porcentagem dos que concordam foi de 65%, a dos que discordam, 14% e a dos que não estão decididos, 21%. Foram recebidas 6 justificativas, das quais 1 foi positiva, 4, negativas e 1, inconclusiva.

O Quadro 10 agrupa as justificativas recebidas acerca de o tempo do podcast ser adequado e agradável para estudantes.

Quadro 10 - Justificativas acerca de o tempo de duração do Podcast ser adequado e agradável para estudantes

Unidades de registro	Respostas das/os participantes
Positivamente	O formato permite tranquilamente o tamanho, tendo em vista que pode ser pausado e ouvido em vários momentos diferentes, além de poder ser escutado, da mesma forma, realizando diversas atividades paralelas. Tudo isso facilita muito.
Negativamente	A julgar pelos contatos estabelecidos e pela recepção das/dos estudantes quando do uso de alguma ferramenta digital, um áudio de mais de 20 minutos acredito que seria ouvido até a metade. A geração que recorre a Instagram e Tiktok tem, aparentemente, necessidade de consumir um produto fast food, também no campo digital.
	O estudante perde a concentração com mais facilidade. Eu recomendaria que para exibir para esse público fosse com menor duração.
	Talvez o tempo de duração possa assustar as/os estudantes que não costumam ouvir podcast ou não tenham tanto interesse pelo tema.
	Para atender a público jovem, é preferível lançar podcasts mais curtos, mesmo que seja com mais frequência.
Inconclusivo	Acredito que depende do contexto e do objetivo.

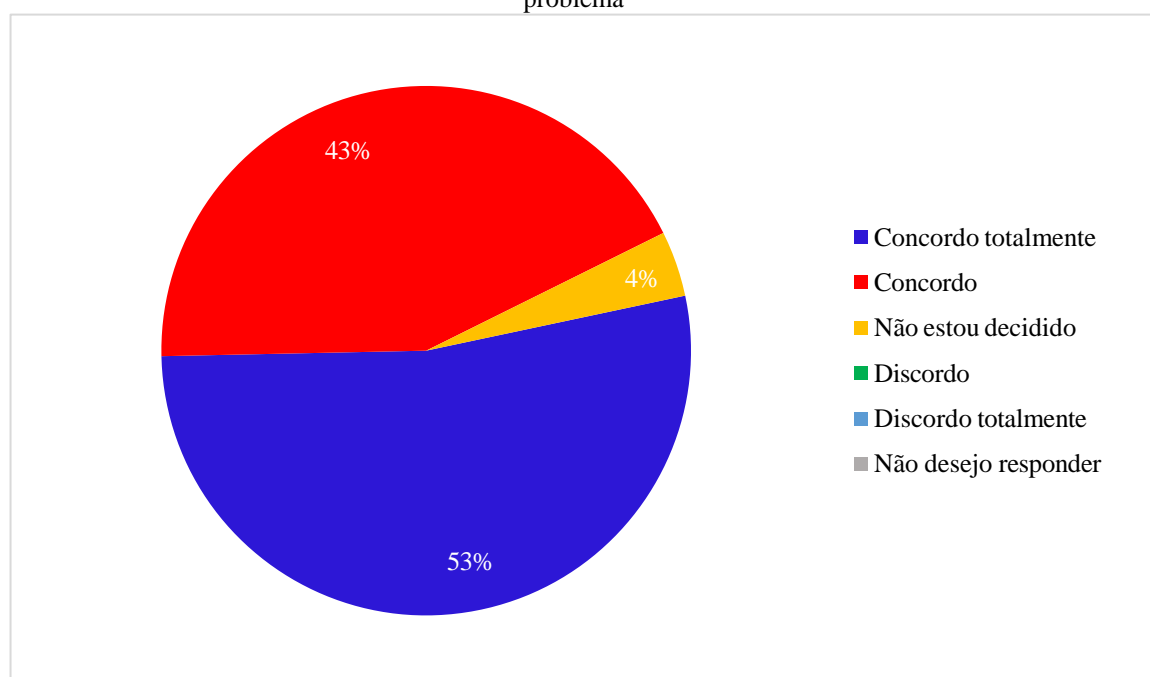
Fonte: Dados da pesquisa, 2022

A avaliação desta questão foi positiva, 65% concordam que o tempo do podcast é adequado e agradável para os/as estudantes. Entretanto houve 4 justificativas que trazem o curto tempo de concentração dos/as discentes como um fator negativo. Comentando essa assertiva, existe uma pesquisa que constatou esse fato e o relaciona ao uso de dispositivos portáteis e das mídias digitais (BBC, 2015). Na volta do ensino presencial, pode-se perceber que o tempo afastado da escola e o uso mais intenso dessas mídias teve um efeito nesse sentido. Porém as perguntas que se colocam são: qual o efeito disso na educação e qual será a atitude dos educadores a respeito? O tempo de duração de um podcast dividido em duas partes de meia hora é excessivo? Creio que a justificativa recebida e listada como

inconclusiva – *Acredito que depende do contexto e do objetivo* – representa o meu posicionamento acerca dessa polêmica questão. Se o/a estudante estiver fazendo algo de seu interesse, o tempo deixa de ser excessivo. E os/as docentes podem levar em consideração essa redução do tempo de concentração reduzido tentando estimular a concentração e a atenção, ao invés de se limitar a fazer atividades de curta duração.

As respostas à pergunta “A ordem de reflexão do Podcast é adequada e pertinente no sentido de facilitar a compreensão do problema” podem ser visualizadas no Gráfico 15.

Gráfico 15 - A ordem de reflexão do Podcast é adequada e pertinente no sentido de facilitar a compreensão do problema ³⁰



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Para essa pergunta sobre a ordem seguida no roteiro ser adequada e pertinente no sentido de facilitar a compreensão do problema, 15 responderam concordar totalmente, 12 concordam e 1 não está decidido. As avaliações positivas a esse respeito foram, portanto, de 96%.

³⁰ O Podcast apresenta a discussão sobre discriminação obedecendo a seguinte ordem de reflexão: I) a discriminação de gênero começa em casa; II) discriminação de gênero na escola; III) discriminação de gênero no estágio; IV) discriminação de gênero no trabalho.

Foram recebidas duas justificativas, ambas positivas, e podemos vê-las no Quadro 11, a seguir.

Quadro 11 - Justificativas acerca da ordem de reflexão do Podcast ser adequada e pertinente no sentido de facilitar a compreensão do problema

Unidades de registro	Respostas das/os participantes
Positivamente	Sim, essa é a ordem em que a discriminação ocorre de fato na nossa sociedade.
	Considero importantíssima essa gradação, pois ajuda a mostrar que o sexismo não tem como base uma condição biológica, mas uma construção social.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

A última solicitação foi no sentido de que fosse, caso desejado, feito algum comentário, sugerida alguma questão ou deixada alguma sugestão para promover a equidade que não foi observado no podcast. O retorno apresentou um teor positivo. No Quadro 12 estão 7 comentários e no Quadro 13, 7 sugestões.

Quadro 12 - Comentários

Como uma aluna bem falou, nós mulheres temos que nos posicionar para ocupar nosso espaço, sem diminuir nem menosprezar ninguém, pois cada um tem o seu papel na sociedade. Parabênz o trabalho, pois o debate é importante para que haja o respeito às decisões individuais das pessoas e nada deve cercear a nossa liberdade; assim, tanto o homem quanto a mulher são importantes para a sociedade, somos seres que se completam, então devemos nos unir cada vez mais, para o bem comum da sociedade.
Só deixar os parabéns pela iniciativa e relevância do tema debatido. O trabalho pode realmente trazer contribuições para a melhoria institucional e da nossa sociedade mais ampla.
Ao que se propõe é específico e pertinente.
Achei importante a inclusão da fala de homens sobre a visão deles em relação ao preconceito.
Parabênz pela pesquisa, que possibilita várias reflexões e apresenta dados consistentes.
Somente parabênz pelo trabalho desenvolvido! Gostei muito do podcast.
Acho que a equidade deveria ser uma bandeira institucional a ser levantada no próprio campus que está sendo dirigido por uma mulher, mas eu não vejo isso acontecer ³¹ .

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Quadro 13 - Sugestões

Sugiro que sejam mais frequentes essas discussões, e até encontros periódicos no campus.
Após a defesa, requerer ao Setor Pedagógico para divulgar como tema didático aos docentes. Verificar formas de melhor divulgar/publicizar para outros campi e institutos.
Seria interessante pontuar no texto que muitos homens não identificam o preconceito e discriminação de gênero e atribuem às escolhas das mulheres a responsabilidade pela manutenção das situações de discriminação.

³¹ Essa fala contém um comentário e uma sugestão, então foi repetida nos dois quadros, o Quadro 12 e o Quadro 13.

Em um segundo momento, talvez se pensando já em um doutorado, aprofundar a reflexão sobre interseccionalidade e a questão da discriminação de mulheres lésbicas no ambiente escolar/trabalho.
Mais divulgação com os alunos sobre o tema em questão.
Acho que a equidade deveria ser uma bandeira institucional a ser levantada no próprio campus que está sendo dirigido por uma mulher, mas eu não vejo isso acontecer.
Li há algumas semanas que, conceitualmente, "mulheres não seriam machistas", e que a colocação mais oportuna seria: "mulheres reproduzem o machismo". No entanto, como não pude me aprofundar no tema, apenas sugiro que a expressão "mulheres machistas" seja checada.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Gostaríamos de comentar a terceira sugestão do Quadro 13, que traz a seguinte fala: “*Seria interessante pontuar no texto que muitos homens não identificam o preconceito e discriminação de gênero e atribuem às escolhas das mulheres a responsabilidade pela manutenção das situações de discriminação*”. Para tal, trazemos esse trecho de Leacock, que identifica nessa atribuição a seguinte mensagem social: “Ignore o curso da história que prova o contrário e passe a admitir que aqueles que sofrem opressão assim padecem porque não teriam habilidade, intenção ou desejo de se rebelar” (LEACOCK, 2019, p. 37). Seja pela mulher “não querer” assumir um cargo de chefia, ou pela estagiária “preferir” fazer trabalho burocrático ao trabalho de campo, como apareceu nas rodas de conversa, essa explicação da escolha pessoal desconsidera as estatísticas, como por exemplo a diferença de horas de trabalho semanal das mulheres em relação ao número de horas que o homem trabalha (BRASIL, 2018).

A respeito da quarta sugestão, sobre aprofundar a reflexão sobre interseccionalidade, concordamos e trazemos esse trecho de Ana Colling: “A categoria *mulheres* é plural, pois raça e etnia, classe social, orientação sexual, entre outros fatores, são marcadores sociais fundamentais de desigualdades e estratificações entre nós, mulheres (COLLING, 2014).

Para nós é importante afirmar que essa questão constitui um aspecto relevante e fundamental ao se estudar a evolução do feminismo e a sua terceira onda. Podemos falar de uma classificação do feminismo em três ondas. A primeira seria a luta por direito a voto – cidadania; a segunda afirmava que o pessoal é político e focou na sexualidade (no Brasil, também foi contra a ditadura); a terceira abriu a discussão para raça, etnia e classe, como fatores que estão intrinsecamente ligados, no conceito que se denomina interseccionalidade. Agora, começa-se a falar na quarta onda: o ativismo digital (RODRIGUES, 2020).

Sobre a sétima e última sugestão, acerca de mulheres serem machistas (ou reproduzirem o discurso machista, como sugere a docente), pontuamos com o depoimento de um aluno em uma roda de conversa:

A minha avó, meus irmãos são três homens comigo e três meninas. Eu estava varrendo a casa, lavando prato, aí ela olhou assim e disse: “Esse menino não pode estar varrendo a casa, isso não é trabalho para menino, porque tem 3 meninas dentro de casa”. Então a gente vê aí essa visão retrógrada. Embora hoje esteja se desfazendo mais, é a própria visão de algumas mulheres machistas com relação a isso, que o homem não pode, que os trabalhos domésticos são das mulheres. Enfim, aquela coisa do que é para homem já predeterminado e o que é da mulher, o que lhe concerne como mulher e o que lhe concerne como homem (APÊNDICE G).

Como sugestão para mudar esse estado de coisas, assim pontua uma docente, também em uma roda de conversa,

A gente tem que lutar, a gente começa a mudar isso de dentro de casa, tem que mudar de dentro de casa para poder se refletir lá fora também. Eu acho que toda mulher, toda não, a maioria vê muito o machismo refletido dentro de casa, nos atos dentro de casa (APÊNDICE G).

Lembramos que, como o machismo, ou o sexismo, é estrutural, o trabalho de reeducação e conscientização precisa ser permanente, como deve acontecer com o racismo, a homofobia e todas as outras formas de opressão.

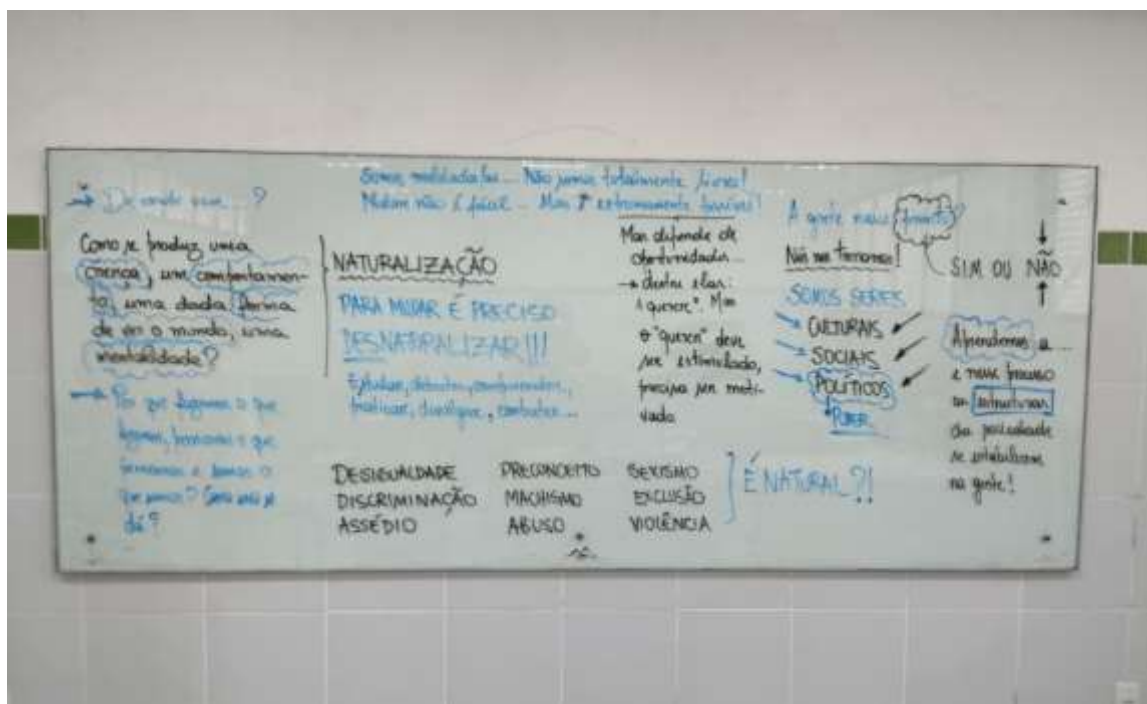
5.4. A avaliação dos/as discentes

Foi acertada com a Coordenação de Apoio Acadêmico³² uma atividade a ser realizada em agosto de 2022, como a abertura do semestre, no primeiro dia após o retorno do recesso escolar, com todas as turmas do Curso TST. Iria acontecer no auditório, com estudantes, docentes e técnicos/as, com a audição do podcast e discussão. Porém, pela questão de tempo hábil para realizar a atividade e a avaliação a tempo de colocar na dissertação, essa proposta foi modificada para acontecer em uma turma, com o professor presente, com a mesma proposta de audição e posterior discussão. Aconteceu no 2º período vespertino, com o professor de Sociologia, 9 alunos e 7 alunas. A aula era de dois tempos de 50 minutos, e no primeiro tempo ouvimos a primeira parte do podcast, de meia hora, e depois houve

³² Minha chefia imediata e das pedagogas, enfermeiras, assistentes de alunos, e de todos os/as técnicos/as que lidam diretamente com os/as estudantes.

uma discussão com falas dos/as estudantes comentando sobre o que foi ouvido. Da mesma forma aconteceu no segundo tempo de aula, com a audição da segunda e última parte e a discussão. Enquanto o podcast era escutado, o professor de Sociologia Levy Brandão escreveu alguns tópicos alusivos ao tema da discriminação na lousa, cuja foto é trazida aqui na Imagem 10.

Imagem 10 - Foto da lousa escrita por Levy Brandão, professor de Sociologia



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Na discussão após a primeira parte houve bastante interação dos/as discentes. Eles/as comentaram sobre discriminação, gostando dos exemplos trazidos nos relatos. Um aluno disse que havia mulheres que se vestiam como se quisessem ser estupradas. Houve uma reação forte da maioria da turma. Duas alunas relataram casos de assédio que aconteceram com elas, uma ainda criança e a outra, no trabalho, e ambas enfatizaram que as roupas que estavam usando não eram provocativas. Uma outra aluna disse que, se no trabalho de Segurança do Trabalho homens e mulheres usam uniformes iguais, então segundo esse raciocínio qual a justificativa que se aplicaria para o assédio? Perguntei a ele (que disse que havia mulheres que se vestiam como se quisessem ser estupradas) se um homem estivesse de sunga na rua o que poderia acontecer com ele, e ele respondeu que deveria ser chamada a polícia.

A discussão demorou um pouco mais do que o previsto inicialmente. Foi ouvida a segunda parte do podcast e muitas/os alunas/os disseram que a discussão do tema era importante e que gostaram do podcast. À pergunta sobre o que acharam da duração, uma aluna disse que se fosse um vídeo seria mais atrativo. Quando foi solicitada uma resposta individual à pergunta “O podcast cumpre o seu papel de discutir discriminação de gênero na escola, no estágio e no trabalho?”, todes responderam que sim, exceto um aluno (o mesmo que tinha falado que algumas mulheres provocavam o estupro). A turma reagiu e eu me posicionei, dizendo que a opinião dele deveria ser respeitada e computada como as outras. A segunda discussão demorou menos tempo do que a primeira, porque o tempo já havia se esgotado. Várias/os alunas/os falaram, ao sair, que tinham gostado de ter ouvido o podcast (nesse dia, eles foram só para essa atividade) e uma aluna me disse: “Por mais atividades como essa!”.

Esperamos que a repercussão possa ocorrer dentro e fora das salas de aula, assim como dentro e fora da instituição. Desejamos ampliar o debate e fortalecer as ações no Ifal envolvendo o trabalho como princípio educativo e a equidade nas questões de gênero.

5.5. Desdobramentos do produto educacional: potências, possibilidades

O fato de a pesquisa ter sido executada no local de trabalho da pesquisadora torna mais próxima a ligação com retorno do Campus São Miguel dos Campos acerca do produto educacional. Além de terem sido recebidos depoimentos positivos de docentes e técnicos a respeito do podcast que foi por elas/es avaliado, foram discutidas com a chefia do Departamento de Ensino do Curso de Técnica de Segurança do Trabalho ações propositivas utilizando o podcast em formação continuada de gênero para servidoras/es e docentes no Campus.

A escolha de enviar a avaliação do podcast para as/os técnicas/os revelou-se positiva. Existe um preconceito velado que privilegia as/os docentes em detrimento das/os técnicas/os. E todes em uma escola são envolvidos com os processos educativos, ou deveriam ser.

Houve algumas sugestões nas rodas de conversa e nas avaliações do podcast a respeito de propostas de mudança na situação de discriminação de

gênero e promoção da equidade. Trazemos alguns trechos das rodas de conversa nesse sentido (APÊNDICE G):

– Passar para os trabalhadores uma educação de respeito às trabalhadoras da empresa (aluna);

– Se houvesse uma repreensão e se a empresa atuasse de fato e ligasse para isso, existiria uma mudança (professora);

– Repensar o contato da instituição com essas pessoas que recebem estudantes (professora);

– O professor orientador participar do estágio com a gente, estar lá para verificar o que é que acontece, falar para o engenheiro responsável pelo estágio o que o estagiário tem que fazer (aluna);

– Sobre a importância da presença do docente que está acompanhando o estágio, do supervisor do estágio, eu me pergunto se esse supervisor tem um olhar atento às questões de gênero. Muito provavelmente não tem, então ainda que ele se faça presente na supervisão do estágio talvez ele não observe essas coisas, porque ele naturaliza. (...) Os docentes precisam passar por essa formação, os supervisores de estágio precisam passar (professora);

– Integrar essa missão à nossa ação institucional, falar com os colegas homens, com os colegas professores, com os alunos, com os técnicos administrativos de um modo geral, falar com homens e mulheres, vamos abrir esse bate-papo que eu acho que é muito válido, é muito importante, (...) ampliar esse bate-papo mesmo entre nós ali no campus, como instituição, porque essa é uma discussão necessária, não só acadêmica, mas socialmente falando. Fica como sugestão que cada uma de nós aqui fomente o crescimento dessa roda de conversa para além do escopo da pesquisa acadêmica da Paulete, mas que a gente também comece a trabalhar essa temática na nossa instituição (técnica);

– A gente tem n opções de projetos de extensão, de projetos de pesquisa, mas também a gente tem a opção de abrir bate-papo, de levar mulheres, convidar pessoas para falar e abrir esse diálogo que é muito necessário (técnica).

Essas são algumas sugestões que foram enviadas nos questionários de avaliação (Quadro 13).

– Após a defesa, requerer ao Setor Pedagógico para divulgar como tema didático aos docentes;

- Sugiro que sejam mais frequentes essas discussões, e até encontros periódicos no campus;
- Mais divulgação com os alunos sobre o tema em questão;
- Acho que a equidade deveria ser uma bandeira institucional a ser levantada no próprio campus.

Vamos discutir como realizar uma formação continuada de gênero e étnico-racial para servidoras/es do Campus e pensar como estender essa iniciativa a outros campi. Uma alternativa seria a apresentação da pesquisa no Fórum Permanente da Assistência Estudantil (Forpae), quando as/os profissionais de todos os campi se reúnem. Outra possibilidade poderia ser a retomada das atividades do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça.

No Agosto Lilás, mês da prevenção da violência contra as mulheres, foram realizadas em 2022 durante uma semana atividades para todes do campus, inclusive para as/os trabalhadoras/es terceirizadas/os. A palestra de encerramento foi realizada no auditório no período noturno em 5 de setembro de 2022, para toda a comunidade escolar presente, com a apresentação desta pesquisa e audição de um trecho do podcast. Maryana Tavares, professora do Campus São Miguel dos Campos, apresentou a sua pesquisa de mestrado *Feminismo e Letramento Crítico em aulas de inglês no Instituto Federal de Alagoas: desconstrução e condutas propositivas* (UFAL, 2021), também sobre discriminação de gênero, e fizemos uma mesa redonda, com a presença de uma ex-aluna, participante de uma das rodas de conversa. Os/as estudantes e os/as servidores/as presentes fizeram comentários e perguntas sobre o tema abordado.

É perceptível uma disponibilidade para a discussão do assunto da discriminação de gênero no Campus São Miguel dos Campos, que seria desejável que acontecesse nos outros campi. Como disse uma aluna ao se despedir, após a audição do podcast e discussão na avaliação dos discentes: “Por mais atividades como essa!”.

No dia 10 de novembro, duas colegas, Maryana Tavares³³, Anna Júlia Giurizatto Medeiros³⁴ e eu fizemos a apresentação *A (re)produção das desigualdades de gênero no Ifal*, no 21º Encontro Internacional Feminista da

³³ Professora de Língua Inglesa no Campus São Miguel, mestra e doutoranda.

³⁴ Psicóloga do Campus Murici, doutoranda com o tema *A presença do androcentrismo no IFAL*.

REDOR ³⁵ – Desencontros, desafios e perspectivas dos feminismos acadêmicos no Norte e Nordeste, no GT Gênero e relações de trabalho. Nós três tivemos como locus de nossas pesquisas o Ifal.

Conversamos sobre fazer um grupo de estudos sobre gênero e sobre reativar o Comitê Pró-Equidade ou a Comissão de Gênero e Raça, que já existiram no Ifal.

Na ata de defesa desta dissertação, constou que: “Em virtude da excelência do trabalho, a banca sugere a publicação dos resultados do trabalho na forma de artigo em periódicos qualificados e também o conjunto da dissertação em formato de livro”. A respeito do produto educacional, assim se posicionou a banca

Trata-se de um podcast de extrema qualidade e, tendo em vista a escassez com que é formatado o tema em várias fontes, o produto educacional é tomado como de alto teor inovador, podendo ser utilizado com servidores/as, estudantes de Ensino Médio Integrado e de outras redes de ensino.

As possibilidades são desafiadoras e estimulantes.

³⁵ Redor é a sigla para

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tenho apenas duas mãos e o sentimento do mundo

Carlos Drummond de Andrade

Ao pensar na trajetória percorrida até aqui, pensamos se os objetivos foram atendidos e se as perguntas foram respondidas. A primeira ideia ao delinear essa pesquisa foi buscar compreender aspectos sócio-histórico-emocionais que envolvem a mulher que escolhe estudar em um curso de uma área tradicionalmente masculina. No questionário diagnóstico, dirigido às alunas do 4º período, a 2ª pergunta demandava qual a motivação para ter escolhido fazer este curso no Ifal, e as respostas elucidaram essa questão, que foi complementada com a 1ª pergunta, referente à idade das estudantes participantes da pesquisa, para elaborar o perfil desejado.

Continuando com o próximo objetivo inicial, foi a vez de saber se as discentes sentem que, no âmbito do Ifal-Campus São Miguel dos Campos, o curso técnico foi pensado e construído sob uma ótica masculina, ainda utilizando o questionário diagnóstico. Para tal, foram computadas a pergunta 3 (se elas sentiram discriminação de gênero nas aulas) e a pergunta 4 (se elas sentiram discriminação de gênero nas atividades práticas). Nossa pesquisa recebeu um retorno mais expressivo sobre a percepção de discriminação de gênero nas atividades práticas (estágios) do que nas aulas: elas relataram discriminação por serem do sexo feminino tanto no questionário como nas rodas de conversa.

A busca de emprego e os sentimentos em relação à conclusão do curso nesse período (perguntas 5 e 6) pontuaram essa época da pandemia, que foi uma variável interveniente importante para elas. Por ter de modificar o formato de aplicação dos questionários e das rodas de conversa de presencial para virtual, pelas dificuldades de conectividade e de diversas razões, bem como pelas características de afastamento social, foram alteradas as condições de conclusão do curso e de procura do emprego para as alunas concluintes, público-alvo da pesquisa. As respostas mostraram como elas estavam vivendo essa complexa realidade: com muita ansiedade, quebra de rotina, restrições para sair à procura de estágio ou emprego.

A pandemia também constituiu uma variável interveniente importante para a

pesquisadora, por ter de mudar o formato de aplicação dos questionários e das rodas de conversa de presencial para virtual e por ter modificado o produto educacional de vídeo para podcast, uma mídia nova e desafiadora. Houve também todas as questões de ordem pessoal, como o receio de adoecer, o isolamento social, dificuldades ocasionais de conectividade, uma mudança de residência, uma cirurgia e os desafios profissionais, como o acúmulo de trabalho (pelo aumento da demanda de atendimentos de consulta a servidores/as e alunos/as) e a necessidade de dominar novas tecnologias, como as lives. Outra variável impactante para a pesquisadora foi a necessidade de mudança de duas mudanças de orientação. As participantes da pesquisa tiveram dificuldades de conectividade, de condições de ter um ambiente sem (ou com pouco) ruído ambiente e disponibilidade de tempo para participar das rodas de conversa.

Quanto aos objetivos específicos, consultamos documentos de forma geral e os do Ifal em particular, e os resultados dessa busca foram trazidos no texto. Constatamos que a equidade nos documentos é uma política em construção, com diferentes níveis de avanços e retrocessos, e ainda há muito a ser feito.

O segundo objetivo específico, produzir um Produto Educacional (PE) sobre a questão do gênero no âmbito do Ifal, foi atendido, e o terceiro, ampliar o debate acerca da equidade nas questões de gênero a partir do PE, também vem acontecendo.

As/os estudantes dos Institutos Federais buscam, como afirma Ciavatta, um futuro que traga um padrão digno – de vida e de conhecimento (CIAVATTA, 2014, p. 202). Para cumprir esse papel que dela se espera, a escola deve ser não apenas um instrumento para conseguir melhores condições de trabalho, porém é muito mais importante que ela seja um meio para aumentar a sua consciência política. Essa seria a definição da educação omnilateral e do trabalho como princípio educativo. Na EPT, buscamos estimular uma discussão acerca das questões importantes para a construção dessa consciência política. E esse foi o objetivo da pesquisa: conhecer a situação das mulheres no Ifal e na sociedade, usando a própria fala das alunas, sua percepção e suas vivências e, a partir desse conhecimento, estimular a mudar a realidade.

Estamos vivendo um momento que afetou o mundo inteiro. As atividades realizadas por tanto tempo de forma remota, a suspensão do contato com os/as docentes e colegas, o precário acesso à internet, assim como nem sempre serem

garantidos o silêncio e um local adequado para estudar, os riscos de contaminação do Covid-19 para si e para a família, os lutos por pessoas próximas (familiares, amigos, conhecidos) foram fatores desencadeadores de ansiedade que levaram a uma crescente busca por ajuda, tanto da Assistência Estudantil como da rede de saúde.

Durante esse período inusitado e desafiador, foram realizadas a etapa diagnóstica e a execução do produto educacional. A opção na edição do podcast foi a de fazer um (mínimo) contraponto com as colocações da pesquisadora, para que as participantes da pesquisa fossem as protagonistas, seguindo o clima das rodas de conversa. Acolhimento, respeito, empoderamento, consideração, aceitação, empatia são as atitudes preconizadas nas teorias humanistas de Freire e Rogers que orientaram a escuta e a escolha dos eixos do roteiro. Obviamente era esperado ouvir relatos de discriminação, porém a quantidade e a abrangência do material coletado superaram as expectativas iniciais.

A avaliação do podcast *O Lugar da Mulher na EPT, no Estágio e no Trabalho* pelas/os servidoras/es aconteceu após a volta presencial. Tivemos como resultado um retorno quantitativamente significativo (70%). Tanto a escolha de respostas como também, e principalmente, as justificativas para as escolhas foram notadamente positivas.

Dentro das relações de poder, a misoginia encontra um lugar que perpassa toda a sociedade, desde a falta de representação nos cargos eletivos, ao salário mais baixo, falta de creches e escolas de tempo integral, a dupla e tripla jornada de trabalho, até a violência e o feminicídio. O produto irá amplificar as vozes das alunas, professoras e técnicas do Instituto Federal de Alagoas de São Miguel dos Campos, interior do estado, no intuito de provocar a discussão e a reflexão sobre a discriminação de gênero e a equidade que almejamos. Essa é a transformação da realidade e produção de conhecimento – objetivos da pesquisa-ação – que a pesquisa irá promover, paralelamente à realizada nas pessoas que participaram da pesquisa, por meio das discussões do tema da discriminação de gênero nas rodas de conversa e das reflexões suscitadas pelos questionários e expressas nas justificativas.

A pesquisa-ação requer que haja transformação social a partir da elaboração do produto educacional, e que o próprio produto seja imbuído de uma conduta propositiva e de um compromisso no sentido de tornar as coisas melhores. A

avaliação das/as servidoras/os e a das/os discentes, bem como os desdobramentos, como o Agosto Lilás, apontam para a repercussão da divulgação do produto educacional.

Por esse trajeto um tanto tortuoso e com algumas mudanças de percurso, esse trabalho chega ao seu final. Ao se estender por mais tempo do que o planejado inicialmente, houve a felicidade de poder ouvir o discurso de posse do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, no Congresso Nacional, em 1º de janeiro de 2023 (LULA, 2023), do qual trago esse trecho, com a esperança de melhores dias para a nação e para as mulheres que aqui vivem, após uma época especialmente difícil para todas:

É inadmissível que as mulheres recebam menos que os homens, realizando a mesma função. Que não sejam reconhecidas em um mundo político machista. Que sejam assediadas impunemente nas ruas e no trabalho. Que sejam vítimas da violência dentro e fora de casa. Estamos refundando também o Ministério das Mulheres para demolir esse castelo secular de desigualdade e preconceito.

Esse é o nosso desejo e a nossa luta! Que a fala de algumas mulheres do interior de Alagoas sejam ouvidas e ecoem na fala de outras mulheres, e que os homens também a ouçam com ouvidos de ouvir.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, Theodor; HORKHEIMER, Max. **Dialética do esclarecimento**. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.

AIDAR, Laura. **Misoginia**: definição, origens e relações entre machismo e sexismo, 2022. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/misoginia/> Acesso em 31 jan. 2022

ALBUQUERQUE, Tatiane. **Participação feminina na política**: o caso de Ruanda, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/12084/1/TSA18102018.pdf> Acesso em 15 jun. 2020.

ALVES, Bianca; PITANGUY, Jacqueline. **Feminismo no Brasil**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2022.

ARQUIVO ONU. Foto de **Bertha Lutz na Conferência de São Francisco**. Disponível em: <http://www.revistahcsm.coc.fiocruz.br/bertha-lutz-brasileira-foi-essencial-para-mencao-a-igualdade-de-genero-na-carta-da-onu/> Acesso em 25. jun. 2022

ARQUIVO ONU. Foto de **Bertha Lutz assinando a Carta da ONU**, 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/exposicao-lembra-papel-das-mulheres-na-historia-da-onu/> Acesso em 28.jun.2022

BARBIER, René. **A pesquisa-ação**. Trad. Lucie Didio. Brasília: Liber Livro, 2002.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BBC. **Sufragistas brasileiras**, foto do Arquivo Nacional. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-60501066> Acesso em 31 mai. 2022.

BBC. **Tecnologia deixa humanos com atenção mais curta que de peixinho dourado**, diz pesquisa. 2015 Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/05/150515_atencao_peixinho_tecnologia_fn Acesso em: 27 mai. 2021

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BELEZA, José. **O Princípio da Igualdade e a Lei Penal**: o crime do estupro voluntário simples e a discriminação em razão de sexo. Coimbra: Gráfica de Coimbra, 1982.

BÍBLIA. **Bíblia Sagrada**. Rio de Janeiro: BARSA, 1968.

BONAMIGO, Carlos. **Limites e possibilidades históricas à educação omnilateral**, Disponível em: http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq_pdf/118-0.pdf 2014. Acesso em: 22. nov. 2020

BRASIL. Agência Brasil. **Estudo expõe diferença de salários entre negros e**

brancos em Ongs. 2020a. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-12/estudo-expoe-diferenca-de-salarios-entre-negros-e-brancos-em-ongs> Acesso em: 20 nov. 2022

BRASIL. Agência Brasil. **Fome é mais frequente em famílias chefiadas por mulheres**, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/direitos-humanos/audio/2021-06/pesquisa-fome-e-mais-frequente-em-familias-chefiadas-por-mulheres> Acesso em 25. jun. 2022

BRASIL. Agência Brasil. **Ligue 180 registra aumento de 36% em casos de violência contra a mulher**, 2020c. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-05/ligue-180-registra-aumento-de-36-em-casos-de-violencia-contramulher> Acesso em 05. jun. 2020

BRASIL.CBO. **Classificação Brasileira de Ocupações**, MTE. 2010. Disponível em: https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/04/CBO2002_Liv3.pdf. Acesso em 14 nov. 2022.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 4 jun. 2022.

BRASIL. IBGE. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em: 03. mar. 2020.

BRASIL. IMPA. **O Legado de Katherine Johnson, Matemática da Nasa**, 2020b. Disponível em: <https://impa.br/noticias/o-legado-de-katherine-johnson-matematica-da-nasa/>. Acesso em 25. jun. 2020

BRASIL. IPEA. **Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos**, 2017. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/mestrado-profissional-em-politicas-publicas-e-desenvolvimentodesafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2832:cati_d=28&Itemid=23. Acesso em 05. jul. 2020.

BRASIL. LDB. **Lei Nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases para a Educação, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em 11. jun. 2022.

BRASIL. UNIFESP. **Brasil é o 5º país que mais mata mulheres**, UNIFESP, 2016. Disponível em: <https://www.unifesp.br/eventos-antigos/item/2589-brasil-e-o-5-pais-que-mais-mata-mulheres>. Acesso em 2 nov. 2019

BRASIL. UNIFESP. **Foto de mulheres na fábrica no século XIX** Disponível em: <https://sp.unifesp.br/epe/desm/noticias/dia-internacional-da-mulher-entenda-mais-sobre-essa-data> Acesso em 20 mai. 2022.

BRILHANTE, Aline; NATIONS, Marilyn; CATRIB, Ana. **Taca cachaça que ela libera:**

violência de gênero nas letras e festas de forró no Nordeste do Brasil. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v34n3/1678-4464-csp-34-03- e00009317.pdf>. Acesso em 08. ago. 2020.

CANAL CIÊNCIA. **Marie Curie**, 2019. Disponível em: <https://canalciencia.ibict.br/ciencioteca2/personalidades/item/325-marie-curie>. Acesso em 7 ago. 2021

CIAVATTA, Maria. **A formação integrada a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade**. In FRIGOTTO, Gaudêncio, CIAVATTA, Maria, RAMOS, Marise. (Orgs.). **Ensino Médio Integrado: concepções e contradições**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2012. p. 83-106 Disponível em: https://periodicos.uff.br/trabalho_necessario/article/download/6122/5087/25556. Acesso em 20. nov.2019

CIAVATTA, Maria. **O ensino integrado, a politecnia e a educação omnilateral. Por que lutamos?** Belo Horizonte: Trabalho e Educação, v. 23, nº 1, p. 187-205, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9303/6679>. Acesso em 19 jun. 2019.

CLUBE DA MAFALDA. **Foto de Mafalda**. Tirinha de Quino. Disponível em: <http://clubedamafalda.blogspot.com/2013/09/tirinha-689.html> Acesso em 10.ago.2022

COLLING, Ana. **Tempos diferentes, discursos iguais** – a construção do corpo feminino na história. Dourados: Ed. UFGD, 2014. Disponível em: <repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/2648/1/tempos-diferentes-discursos-iguais-a-construcao-historica-do-corpo-feminino-ana-maria-colling-1.pdf>. Acesso em 25 jun. 2021.

CRUZ, Lilian; SILVA, Zenilton; SOUZA, Marcos. **O brinquedo e a produção do gênero na educação infantil: uma análise pós-estruturalista**. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/index.php/gepss/article/view/3880>. Acesso em 06. ago. 2020

D'ÁVILA, Manuela. **Por que lutamos? Um livro sobre amor e liberdade**. São Paulo: Planeta, 2019.

DIAZ, Ariane. **O marxismo e a opressão à mulher**. Revista Ideas de *Izquierda*, Número 37, maio 2017, seção de Ideias e Debates. Tradução Marie Castañeda Disponível em: https://esquerdadiario.com.br/spip.php?page=gacetilla_articulo&id_articulo=15519. Acesso em: 19 nov. 2022

EDUCAMAISBRASIL. **Mulher na Segurança do Trabalho: há espaço para essa profissional?** 2021. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/cursos-e-escolas-tecnicas/tecnico-em-seguranca-no-trabalho/noticias/mulher-na-seguranca-do-trabalho-ha-espaco-no-mercado-para-essa-profissional>. Acesso em 31 out. 2022

EDUCAMAISBRASIL. **Mulheres são maioria nos cursos de graduação e educação profissional**, 2019. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/mulheres-sao-maioria-nos-cursos-de-graduacao-e-educacao-profissional>. Acesso em 01 nov. 2019.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Estudo estima que, no ritmo atual, salário das mulheres só se iguala ao dos homens em 257 anos**, 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2019/12/estudo-estima-que-no-ritmo-atual-salario-das-mulheres-so-se-igual-a-dos-homens-em-257-anos.html>. Acesso em 01 jun. 2022.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa** – Mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

FOLHA UOL. **Popularidade do podcast sobe no isolamento social**. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/seminariosfolha/2021/08/popularidade-do-podcast-sobe-no-isolamento-social.shtml>. Acesso em 05. jan. 2022

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 57ª edição. Rio de Janeiro; São Paulo: Paz & Terra, 2018.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Concepções e mudanças no mundo do trabalho e o ensino médio**. In: FRIGOTTO, Gaudêncio, CIAVATTA, Maria, RAMOS, Marise. (Orgs.). **Ensino Médio Integrado**: concepções e contradições. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2012. p. 57-82. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2008-2/Educacao-MII/2SF/2-Frigotto2008.pdf>. Acesso em 08.dez.2019

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. Fundo de Cultura, 1963. G1

MUNDO. Foto **Mãe, filha e boneca**, foto de Boushra Almulawakel. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2021/08/22/nem-toda-mulher-que-usa-veu-e-oprimida-o-que-diz-boushra-almutawakel-autora-da-imagem-viral-de-mae-e-filha-de-burca.ghtml> . Acesso em 15 mar. 2022.

GIL, Antônio. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRUPPI, Luciano. **Tudo começou com Maquiavel**. São Paulo: L&PM, 1996.

GUIMARÃES, Nadya. **Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil**, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/tqZmFkCDRBrJn6mkbPnrJvC/abstract/?lang=pt> Acesso em 19 set. 2022.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça** – Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?lang=pt>. Acesso em 12.set.2022.

HOOKS, bell. **O feminismo é para todo mundo** – políticas arrebatadoras. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2019.

HOUAISS, Antonio. **Grande Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de

Janeiro: Objetiva, 2001.

IFAL. **Aprovada regulamentação do uso de nome social no Ifal**, IFAL, 2017a. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/noticias/aprovada-regulamentacao-do-uso-de-nome-social-no-ifal>. Acesso em 03.fev.2020.

IFAL. **Curso Gestão e Equidade: (Re)visitando relações de trabalho**, 2016a. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/campus/coruripe/noticias/inscricoes-abertas-para-capacitacao-na-area-de-gestao-e-equidade>. Acesso em 20 jul. 2020.

IFAL. **Edital Artifal 2021**. 2021a. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/extensao/editais/arquivos/EditalARTIFAL2021.pdf>. Acesso em 24 jun. 2022.

IFAL. **Ifal Maceió e SEBRAE oferecem cursos de empreendedorismo para alunos e professores**, 2019a. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/campus/maceio/noticias/ifal-maceio-e-sebrae-oferecem-cursos-de-empreendedorismo-para-alunos-e-professores>. Acesso em 26 jun. 2022.

IFAL. **Ifal se reinventa para lidar com dificuldades em ano de pandemia**. 2021b. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/noticias/ifal-se-reinventa-para-lidar-com-dificuldades-em-ano-de-pandemia>. Acesso em 31 jul. 2022.

IFAL. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023**, 2019b. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/noticias/ifal-define-planejamento-para-2020-e-encerra-evento-com-palestra-sobre-lideranca-pdi-2019-2023-final-revisado.pdf/view>

(IFAL

, 2019b). Acesso em 20 jul. 2020.

IFAL. **Plano Estratégico Institucional de Permanência e Êxito dos Estudantes – PEIPEE**. 2016b. Disponível em: [peipee-plano-estrategico-institucional-de-permanencia-e-exito-dos-estudantes-do-ifal-2016-2.pdf](https://www2.ifal.edu.br/noticias/peipee-plano-estrategico-institucional-de-permanencia-e-exito-dos-estudantes-do-ifal-2016-2.pdf). Acesso em 20 jul. 2020.

IFAL. **Projeto do Curso Técnico Subsequente em Segurança do Trabalho** Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/campus/saomiguel/ensino/cursos/tecnicos-subsequentes/seguranca-do-trabalho> Acesso em 28 jul.2022.

IFAL. **Resolução nº 017/CS, de 11 de dezembro de 2017, que regulamenta a política de utilização do nome social pelas pessoas trans (...) no âmbito do Ifal**. 2017b. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/ensino/legislacao-e-normas/arquivos-legislacao/direcao-de-politicas-estudantis/resolucao-no-17-cs-2017-utilizacao-do-nome-social-no-ambito-do-ifal-regulamento.pdf>. Acesso em 12 jul. 2020.

INSTITUTO CLARO. **Foto de Carolina Maria de Jesus**. Disponível em: <https://www.institutoclaro.org.br/educacao/para-ensinar/planos-de-aula/etica-moral-e-autonomia-em-carolina-maria-de-jesus/>. Acesso em 27 mai. 2022.

INSTITUTO PAPAÍ. **Gema-UFPE** – Núcleo de Pesquisa em Gênero e Masculinidades da UFPE. 1998. Disponível em: http://www.papai.org.br/antigo/conteudo/view?ID_CONTEUDO=596. Acesso em 03.ago.2020.

ISSA, Tatiana; BARRA, Guto. **Bertha Lutz - A Mulher na Carta da ONU**, 2019. Documentário HBO Brasil, na plataforma de streaming HBO GO. Disponível em:

<https://claudia.abril.com.br/cultura/bertha-lutz/>. Acesso em 03 jun. 2022.

JESUS, Carolina Maria de. **Quarto de despejo** - Diário de uma favelada. São Paulo: Ática, 10ª ed., 2014.

KELLY, Joan. **The doubled vision of feminist theory**, Feminist Studies, 1979. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/3177556>. Acesso em: 25 jun. 2021.

KONDER, Leandro. **O que é Dialética**. São Paulo: Brasiliense, 2000.

KÜMPPEL, Vítor. **Do pátrio poder ao poder familiar: o fim do instituto?** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/registralhas/227629/do-patrio-poder-ao-poder-familiar--o-fim-do-instituto>. Acesso em 04.07.2022

LAGES, Patricia. **Lugar de mulher é onde ela quiser**. São Paulo: Thomas Nelson Brasil, 2016.

LEACOCK, Eleanor. **Mitos da dominação masculina** – uma coletânea de artigos sobre as mulheres numa perspectiva transcultural. São Paulo: Instituto Lukács, 2019.

LENNON, John; ONO, Yoko. **Mulher é o negro do mundo** (Woman is the nigger of the world). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=S5IMxWWK218>. Acesso em 08. ago. 2019

LIMA, Vanessa. **Jair Bolsonaro diz que mulher deve ganhar salário menor porque engravida**. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2015/02/jair-bolsonaro-diz-que-mulher-deve-ganhar-salario-menor-porque-engravida.html>. Acesso em 08 ago.2022

LOPES, Carla. **Carnavalizados - Escola de Samba G.R.E.S. Império das Princesas Negras – RJ**. 2020. Disponível em: <http://carnavalizados.com.br/noticias/escola-da-samba-g-r-e-s-imperio-das-princesas-negras-rj-uma-escola-de-muito-samba-no-pe/>. Acesso em: 31 ago. 2020

LULA. **Discurso de posse do presidente Lula no Congresso Nacional**. 2023. Disponível em: <https://lula.com.br/discurso-de-posse-lula-2023/>. Acesso em: 4 jan. 2023

LUXEMBURGO, Rosa. **A proletária**. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/luxemburgo/1914/03/05.htm>. Acesso em: 22 nov. 2019.

MANUS, Ruth. **Guia prático anti-machismo** – Para pessoas de todos os gêneros. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

MANUS, Ruth. **Mulheres não são chatas, mulheres estão exaustas**. Rio de Janeiro: Sextante, 2019

MARX, Karl. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Rio de Janeiro: Civilização

Brasileira, 2013.

MEAD, Margaret. **Sexo e temperamento**. São Paulo: Perspectiva, 4ª ed. 2011.

MESQUITA, Camile. **Desigualdade de gênero na remuneração persiste na burocracia federal brasileira**. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/3/11/desigualdade-de-gnero-na-remuneracao-persiste-na-burocracia-federal-brasileira>. Acesso em 06 ago. 2022.

MOURA, Dante. **Ensino médio integrado: subsunção aos interesses do capital ou travessia para a formação humana integral?** São Paulo: Educação e Pesquisa, v. 39, nº 3, p. 705-720, jul./set. .2013.

MOURA, Dante; SOUZA, Adriana; SANTOS, Anderson. **Políticas para juventude: o acesso à educação profissional entre a inclusão e a exclusão da cidadania**. João Pessoa: Ed. IFPB, In: Políticas de acesso à educação e ao trabalho para a juventude brasileira, 2020. Disponível em: editora.ifpb.edu.br/index.php/ifpb/catalog/book/363 Acesso em 25 jun. 2021

MOURA, Adriana; LIMA, Glória. **A reinvenção da roda: roda de conversa: um instrumento metodológico possível**. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rteo/article/view/18338> Acesso em: 19 out. 2019

MORGAN, Lewis. **Sociedade Antiga, 1877**. Expresso Zahar, 2014.

NEVES, Lúcia; PRONKO, Marcela. **O mercado do conhecimento e o conhecimento para o Mercado: da formação para o trabalho complexo no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio/Fundação Oswaldo Cruz, 2008.

NUNES, Denise. **Narrativas de mulheres-engenheiras sobre formação profissional e mundo do trabalho: Reflexões e contribuições para o curso de Engenharia Civil de um Instituto Federal**, 2019. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/553243>. Acesso em 22. fev. 2021.

OAS. **Carta da ONU**, 1945 - Disponível em <https://oas.org>. Acesso em 01 fev. 2022

OLIVEIRA, Francisco. **A crítica à razão dualista / O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

OLIVEIRA, Januária. **Lobby das meninas: a mulher na constituinte de 1987/88**, Arquivo Nacional, Portal Estudos do Brasil Republicano, 2020. Disponível em: <http://querepublicaessa.an.gov.br/temas/213-lobby-das-meninas.html>. Acesso em 21 set. 2022.

OXFAM BRASIL. **Fome avança no Brasil em 2022 e atinge 33,1 milhões de pessoas**. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/noticias/fome-avanca-no-brasil-em-2022-e-atinge-331-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em 25 jun. 2022.

PEREIRA, Mirlei. **A inserção subordinada do Brasil na divisão internacional do trabalho: consequências territoriais e perspectivas em tempos de globalização**. **Soc. nat. (Online)**, Uberlândia, v. 22, o vídeo n. 2, p. 347-355, Aug. 2010.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sn/v22n2/a09v22n2.pdf>. Acesso em 17 nov. 2019.

PLATÃO. **Diálogos: Timeu, Critias, o Segundo Alcibíades, Hípias Menor.** UFPA, 1986. Disponível em: <https://buscaintegrada.ufrj.br/Record/aleph-UFR01-000185579>. Acesso em 20 abr.2022.

RAMOS, Marise. **Trabalho e educação:** implicações para a produção do conhecimento em Educação Profissional. In: MOURA, D. H. (org.). Produção de conhecimento, políticas públicas e formação docente em Educação Profissional. São Paulo: Mercado das Letras, 2013.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento, Justificando, 2017.

ROCHA, Maryana. **Feminismo e letramento crítico em aulas de inglês no Instituto Federal de Alagoas: desconstruções e condutas propositivas.** 2021. Dissertação de Mestrado em Linguística - Faculdade de Letras. Programa de Pós- Graduação em Linguística e Literatura, Universidade Federal de Alagoas. Maceió, 2021.

RODRIGUES, José. **Olympe de Gouges, importante feminista francesa.** 2017. Disponível em: <https://pgl.gal/olympde-gouges-importante-feminista-francesa/>. Acesso em 07 jul.2022.

RODRIGUES, Suzana. **Conheça a história do feminismo no Brasil,** 2020. Disponível em: <https://azmina.com.br/reportagens/feminismo-no-brasil/>. Acesso em 26 jul. 2022

ROGERS, Carl; WOOD, John; O'HARA, Maureen; FONSECA, Afonso. **Em busca de vida.** São Paulo, Summus, 1983.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho.** São Paulo: Editora Moderna Ltda., 1987.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes – mito e realidade.** São Paulo: Expressão Popular, 3ª Ed. 2013.

SOUSA, Renata. **Cultura do estupro:** prática e incitação à violência sexual contra mulheres, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/6pdm53sryMYcjrFQr9HNcnS/?lang=pt>. Acesso em 02. jul. 2022.

SOUZA, Larissa; LIMA NETO, Adelino. **Fazendo gênero na educação profissional:** notas epistemológicas a partir do estado de conhecimento sobre educação profissional e gênero na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (2008-2019), 2019. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/13063>. Acesso em 10 ago. 2020.

TANABE, Gabriela. **A escravizada Anastácia: santa e heroína.** Disponível em: <https://www.abayomijuristasnegras.com.br/amp/a-escravizada-anast%C3%A1cia-santa-e-hero%C3%ADna>. Acesso em 08 nov. 2022.

TANAJURA, Laudelino; BEZERRA, Ada. **Pesquisa-ação sob a ótica de René Barbier e Michel Thiollent** - aproximações e especificidades metodológicas. Disponível em: <http://periodicos.unisantos.br/index.php/pesquiseduca/article/view/408>. Acesso em 1º nov. 2019.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE ALAGOAS. **Foto do Violentômetro**. Disponível em: <https://www.tjal.jus.br/noticias.php?pag=lerNoticia¬=17930>. Acesso em 9 ago.2022

TRIPP, David. **Pesquisa-ação**: uma Introdução Metodológica. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 443-466, set./dez. 2005.

VESPOLI, Pâmela. **Escolas podem auxiliar no combate à desigualdade de gênero**. 2017. Disponível em: <https://www.ung.br/noticias/escolas-podem-auxiliar-no-combate-desigualdade-de-genero>. Acesso em 27 mai. 2020

VILLAMÉA, Luiza. **Olympe de Gouges, a pioneira do feminismo que foi parar na guilhotina**. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/pioneira-do-feminismo-que-foi-parar-na-guilhotina/>. Acesso em 31 jul. 2022

WIKIMEDIA COMMONS. **Foto de Escrava Anastácia com máscara de flandres silenciadora**, reprodução de litogravura de Étienne Arago. Disponível em: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/f/f4/Escrava_Anastacia.jpg Acesso em 27 mai. 2022.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicação dos direitos das mulheres** – o primeiro grito feminista. São Paulo: Edipro, 2015.

ZAZIE. **Sophie Archambault de Beaune**, Da beleza do gesto técnico na pré-história. Disponível em: <https://zazie.com.br/produto/sophie-a-de-beaune/>
<https://veja.abril.com.br/ciencia/o-recem-descoberto-papel-das-mulheres-na-pre-historia/>. Acesso em 22 jul. 2022

APÊNDICES

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (T.C.L.E.) – para discentes maiores de idade

(Em 2 vias, firmado por cada participante da pesquisa e pelas responsáveis)

“O respeito devido à dignidade humana exige que toda pesquisa se processe após o consentimento livre e esclarecido dos participantes ou grupos que (...) manifestem a sua anuência à participação na pesquisa”

A senhora está sendo convidada a participar do projeto de pesquisa de mestrado “EDUCAÇÃO, TRABALHO E GÊNERO: O LUGAR DA MULHER NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA E NO TRABALHO EM ALAGOAS”, que será realizada no Instituto Federal de Alagoas, Campus São Miguel dos Campos, presencial e/ou virtualmente, e receberá da Sr^a Paulete Constantino Cerqueira, psicóloga do referido Campus e responsável pela execução da pesquisa, orientada pela Prof. Dra. Maria do Socorro Ferreira dos Santos, do Programa de Pós- Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), as seguintes informações, que o farão entender sem dificuldades e sem dúvidas os seguintes aspectos:

1. O estudo se destina à pesquisa sobre como é ser aluna em um curso tradicionalmente masculino no Instituto Federal de Alagoas – IFAL, bem como sobre a equidade entre os gêneros na perspectiva da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), visando contribuir para o fortalecimento e desenvolvimento pessoal, tanto através da inclusão, como do ensino, pesquisa e extensão. Seu início, com a aplicação dos questionários, está programado para julho de 2021. Será realizada a produção de um vídeo educacional, e a aplicação do produto está prevista para acontecer no mês de novembro de 2021.
2. O estudo será feito da seguinte maneira: aplicação dos questionários por meio digital com as participantes da pesquisa; realização de duas rodas de conversa com as mesmas; edição do material gravado para o vídeo educacional, análise dos dados coletados a partir dos questionários aplicados com participantes da pesquisa e com os/as docentes e das entrevistas com duas ex-alunas. O universo pesquisado será composto de 24 alunas matriculadas em 2020 no 4º período do curso subsequente de Segurança do Trabalho e 16 docentes do mesmo curso, que representam 50% do total de alunas e 100% do total de docentes. A sua participação será nas seguintes etapas: adesão à pesquisa, resposta ao questionário e participação nas rodas de conversa.
3. Os incômodos e possíveis riscos à sua saúde física e/ou mental são os seguintes: as participantes da pesquisa poderão se sentir inibidas e/ou constrangidas diante das outras colegas, e/ou receosas de se exporem e virem a sofrer *bullying* por parte dos colegas e/ou reações dos docentes citados. Para evitar esses riscos, as alunas participantes receberão os esclarecimentos necessários sobre todas as etapas e objetivos do estudo, e serão orientadas a não falar fora das ações sobre

comentários de outras pessoas durante o projeto. Os riscos serão minimizados da seguinte forma: quaisquer questões de desconforto que surjam entre as participantes poderão ser levadas e acolhidas pela psicóloga do Campus, pelo setor de Pedagogia e/ou de Enfermagem para acompanhamento psíquico, físico e emocional, caso se faça necessário.

4. A pesquisa pode resultar nos seguintes benefícios: ampliar o conhecimento da comunidade acadêmica acerca do olhar feminino e auxiliar nas reflexões sobre questões de gênero na EPT e no IFAL; contribuir para melhorar o diálogo e o entendimento entre alunos e alunas e para promover o debate sobre a equidade no âmbito escolar; ainda de forma direta, provocar a discussão entre professores, estudantes e a comunidade acadêmica a respeito das questões de gênero e da necessidade de igualdade e respeito na educação e no trabalho. De forma indireta, poderá estimular a reflexão a respeito da importância da equidade para a formação dos sujeitos, possibilitando o debate sobre o respeito às diferenças na comunidade escolar. Um benefício indireto será o próprio produto educacional, que, pela sua exibição e discussão, poderá gerar a ampliação do olhar sobre a questão da equidade entre mulheres e homens na Educação Profissional e Tecnológica e no mundo do trabalho.
5. A senhora participante desse estudo receberá apoio e orientação INTEGRAIS e GRATUITAS, PELO TEMPO QUE FOR NECESSÁRIO, em todas as etapas de realização do estudo, sendo responsável por ele Paulete Constantino Cerqueira, com orientação da Profª Drª Maria do Socorro Ferreira dos Santos. A senhora também poderá contar com a assistência das profissionais dos setores de Pedagogia e de Enfermagem do Campus São Miguel dos Campos, caso haja necessidade de atendimento educacional, físico e/ou psíquico-emocional.
6. Durante todo o estudo, a qualquer momento que se faça necessário, serão fornecidos esclarecimentos sobre cada uma das etapas do estudo e/ou nova assinatura deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.
7. A sua participação no estudo poderá ser interrompida em caso de de urgência, para salvaguardar a sua proteção, conforme o item III.2.e da Resolução CNS Nº 251 de 1997.
8. A qualquer momento, a senhora poderá recusar a continuar participando do estudo e retirar o seu consentimento, sem que isso lhe traga qualquer penalidade ou prejuízo. As informações conseguidas através da sua participação não permitirão a identificação da sua pessoa, exceto aos responsáveis pelo estudo. A divulgação dos resultados será realizada somente entre profissionais e no meio científico pertinente.
9. Sua participação, neste estudo, não lhe traz nenhuma despesa extra.
10. A senhora será indenizada por qualquer dano que venha a sofrer com a sua participação na pesquisa.
11. A senhora receberá uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) assinado por todos.

Eu, tendo compreendido perfeitamente tudo o que me foi informado sobre a minha participação no mencionado estudo **“Educação, trabalho e gênero: o lugar da mulher na Educação Profissional e Tecnológica e no trabalho em Alagoas”**, e estando consciente dos meus direitos, das minhas responsabilidades, dos riscos e benefícios que a minha participação implica, concordo em participar dele e para isso eu DOU O MEU CONSENTIMENTO SEM QUE PARA ISSO TENHA SIDO FORÇADA OU OBRIGADA.

Endereço da participante-voluntária

Domicílio: (rua, praça, conjunto): Bloco:

/Nº: /Complemento:

Bairro: /CEP/Cidade: /Telefone: Ponto de referência:

Contato de urgência: Sr. ou Sr^a.

Domicílio: (rua, praça, conjunto):

Bloco: /Nº: /Complemento: Bairro:

/CEP/Cidade: /Telefone:

Ponto de referência:

Endereço das responsáveis pela pesquisa:

Instituição: Instituto Federal de Alagoas - IFAL Pesquisadora

responsável: Paulete Constantino Cerqueira Endereço:

Bairro: /CEP/Cidade: Telefone

p/contato: (82)

Endereço das responsáveis pela pesquisa:

Instituição: Instituto Federal de Alagoas - IFAL

Orientadora responsável: Maria do Socorro Ferreira dos Santos Endereço: Rua

Bairro: /CEP/Cidade Telefone

p/contato: (82)

ATENÇÃO: Para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo, dirija-se ao:

Comitê de Ética em Pesquisa pertencente ao Centro Universitário Cesmac

Endereço: Rua Cônego Machado, 918. Farol - CEP: 57021-060.

Telefone: 3215-5062.

Horário de atendimento: Segunda, Terça e Quinta-feira de 7h30 às 12h00 e das 13h00 às 17h30; Quarta-feira de 7h30 às 12h; Sexta-feira de 7h30 às 12h00 e das 13h00 às 16h30.

E-mail: coepe.cesmac@cesmac.edu.br

Informamos que este Comitê de Ética tem dois recessos anuais, um em junho com período de 10 dias o outro no período, aproximadamente, de 20 de dezembro a 20 de janeiro.

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) é um colegiado interdisciplinar e independente, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos (Capítulo VII.2 da Resolução Nº 466/2012)

Maceió, AL – julho de 2020.

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (T.C.L.E.) – para servidores

O respeito devido à dignidade humana exige que toda pesquisa se processe após o consentimento livre e esclarecido dos participantes ou grupos que (...) manifestem a sua anuência à participação na pesquisa”

A senhora/o senhor está sendo convidada/o a participar da pesquisa de mestrado “O LUGAR DA MULHER NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E presencial e/ou virtualmente, e receberá da Sr^a Paulete Constantino Cerqueira, psicóloga do referido Campus e responsável pela execução da pesquisa, orientada pelo Prof. Dr. Edel Alexandre Silva Pontes e coorientada pela Prof^a Dr^a Beatriz Medeiros de Melo, do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), as seguintes informações, que o farão entender sem dificuldades e sem dúvidas os seguintes aspectos:

1. O estudo se destina à pesquisa sobre como é ser aluna em um curso tradicionalmente masculino no Instituto Federal de Alagoas – IFAL, bem como estimular a discussão sobre a discriminação de gênero no estágio e no trabalho na perspectiva da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), visando contribuir para o fortalecimento e desenvolvimento pessoal, tanto através da inclusão, como do ensino, pesquisa e extensão. A senhora/o senhor recebeu um Podcast Educacional e um questionário para avaliá-lo, e a aplicação do referido produto está prevista para acontecer no mês de novembro de 2022.
2. O estudo foi feito da seguinte maneira: aplicação dos questionários por meio digital com as/os alunas/os participantes da pesquisa (24 alunas matriculadas em 2020 no 4º período do curso subsequente de Segurança do Trabalho); realização de três rodas de conversa com alunas/os, ex-alunas e servidoras/es; edição do material gravado para o Podcast Educacional, aplicação dos questionários com as/os servidores do Campus, 21 docentes e 19 técnicas/os e análise dos dados coletados. O universo pesquisado representa mais de 50% do total de alunas e a totalidade do total dos/as servidores/as. A sua participação será nas seguintes etapas: adesão à pesquisa e resposta ao questionário.
3. Os incômodos e possíveis riscos à sua saúde física e/ou mental são os seguintes: desconforto ao ouvir o Podcast, desconforto ao responder às perguntas.
4. A pesquisa pode resultar nos seguintes benefícios: ampliar o conhecimento da comunidade acadêmica acerca do olhar feminino; auxiliar na inserção das alunas nas experiências de estágio de campo; promover reflexões e discussões sobre discriminação de gênero na EPT e no IFAL; contribuir para melhorar o diálogo e o entendimento entre alunos e alunas e para promover o debate sobre a equidade.

No âmbito escolar, ainda de forma direta, provocar a discussão entre professores, estudantes e a comunidade acadêmica a respeito das questões de gênero e da necessidade de igualdade e respeito na educação e no trabalho. De forma indireta, poderá estimular a reflexão a respeito da importância da equidade para a formação dos sujeitos, possibilitando o debate sobre o respeito às diferenças na comunidade escolar. Um benefício indireto será o próprio produto educacional, que, pela sua exibição e discussão, poderá gerar a ampliação da escuta sobre a discriminação de gênero na Educação Profissional e Tecnológica e no mundo do trabalho.

5. A senhora/o senhor participante desse estudo receberá apoio e orientação INTEGRAIS e GRATUITAS, PELO TEMPO QUE FOR NECESSÁRIO, em todas as etapas de realização do estudo, sendo responsável por eles Paulete Constantino Cerqueira, com orientação do Prof. Dr. Edel Alexandre Silva Pontes e coorientação da Profª Drª Beatriz Medeiros de Melo.
6. Durante todo o estudo, a qualquer momento que se faça necessário, serão fornecidos esclarecimentos sobre cada uma das etapas do estudo e/ou nova assinatura deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.
7. A sua participação no estudo poderá ser interrompida em caso de urgência, para salvaguardar a sua proteção, conforme o item III.2.e da Resolução CNS Nº 251 de 1997.
8. A qualquer momento, a senhora/o senhor poderá recusar a continuar participando do estudo e retirar o seu consentimento, sem que isso lhe traga qualquer penalidade ou prejuízo. As informações conseguidas através da sua participação não permitirão a identificação da sua pessoa. A divulgação dos resultados será realizada somente entre profissionais e no meio científico pertinente.
9. Sua participação neste estudo não lhe traz nenhuma despesa extra.
10. A senhora/o senhor será indenizada/o por qualquer dano que venha a sofrer com a sua participação na pesquisa.

Tendo compreendido perfeitamente tudo o que me foi informado sobre a minha participação no mencionado estudo **“O lugar da mulher na Educação Profissional e Tecnológica, no estágio e no trabalho em Alagoas”**, e estando consciente dos meus direitos, das minhas responsabilidades, dos riscos e benefícios que a minha participação implica, concordo em participar dele e para isso eu DOU O MEU CONSENTIMENTO SEM QUE PARA ISSO TENHA SIDO FORÇADA/O OU OBRIGADA/O.

ATENÇÃO: Para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo, dirija-se ao:

Comitê de Ética em Pesquisa pertencente ao Centro Universitário Cesmac

Endereço: Rua Cônego Machado, 918. Farol - CEP: 57021-060.

Telefone: 3215-5062.

Horário de atendimento: Segunda, terça e quinta-feira de 7h30 às 12h00 e das 13h00 às 17h30; Quarta-feira de 7h30 às 12h; sexta-feira de 7h30 às 12h00 e das 13h00 às 16h30.

E-mail: coepe.cesmac@cesmac.edu.br

Informamos que este Comitê de Ética tem dois recessos anuais, um em junho com período de 10 dias o outro no período, aproximadamente, de 20 de dezembro a 20 de janeiro.

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) é um colegiado interdisciplinar e independente, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos (Capítulo VII.2 da Resolução Nº 466/2012)

Maceió, AL – junho de 2022

APÊNDICE C - Questionário Diagnóstico – Alunas concluintes do Curso de Segurança do Trabalho

Observações e orientações:

- Esse questionário é parte de uma pesquisa do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional realizada no Instituto Federal de Alagoas (IFAL);
 - Fique à vontade para responder o questionário, seja o mais verdadeira possível;
 - A participação na pesquisa é voluntária, contudo, a sua participação é muito importante;
 - Considerando a importância do sigilo, você não deve registrar seu nome no questionário;
 - Para as questões fechadas, leia com atenção e, por favor, marque um X para a resposta que melhor represente sua avaliação;
- Para as questões abertas, leia com atenção e, por favor, responda de acordo com sua experiência.

1. Qual a sua idade? _____

2. Por que escolheu fazer esse curso?

3. Durante as aulas, até o momento, você sentiu alguma dificuldade por ser mulher?

Sim Não Não desejo responder

Se a resposta foi sim, descreva que tipo de dificuldade.

4. Você sentiu alguma dificuldade por ser mulher em visitas técnicas, estágios ou outras atividades práticas?

Sim Não Não desejo responder

Se a resposta foi sim, descreva o tipo de dificuldade que encontrou.

5. Como você está concluindo, já procurou emprego na área de Segurança do Trabalho?

Sim

Não

Não desejo responder

Se a resposta foi sim, descreva que tipo de dificuldade.

6. Como você está se sentindo nesse momento, uma concluinte do Curso de Segurança do Trabalho em meio a essa pandemia?

Obrigada por ter participado!

Com certeza sua ajuda será relevante para nossa pesquisa.

O resultado deste trabalho tem previsão de publicação para novembro de 2021. Caso haja interesse, mande e-mail para paulete.cerqueira@ifal.edu.br

APÊNDICE D - Roteiro das perguntas das rodas de conversa

O roteiro das perguntas era mínimo, até pela dinâmica utilizada, a de deixar acontecer naturalmente e fluir no tempo de cada uma.

- Vocês têm alguma coisa pra contar sobre como é ser mulher em um curso de Segurança?
- Alguma vez vocês sentiram um tratamento diferente do que os homens recebem?
- Vocês já passaram por alguma situação de ser tratada de forma diferente no estágio por ser mulher?
- Já tiveram uma situação em que se sentiram desqualificadas? Ou de que, por ser mulher, não acreditassem na sua capacidade?
- Já ouviram que algum estágio só estaria entrevistando homens?
- Vocês tiveram alguma dificuldade para procurar estágio ou trabalho na época da pandemia?
- Existe alguma empresa que especifica que quer candidatos homens a uma vaga de estágio ou de emprego? Isso acontece sempre ou em alguma época determinada?
- Vocês já passaram por alguma dessas situações que as colegas contaram?

APÊNDICE E - Questionário de Avaliação do Podcast Educacional - servidoras/es do Campus São Miguel dos Campos

TEXTO DO EMAIL:

Caro/a professor/a Fulano/a, (ou Caro/a Beltrano/a, no caso dos/as técnicos/as),

Envio esse podcast, que é o produto educacional produzido no meu Mestrado Profissional em EPT, para sua avaliação.

Seu tema é **O Lugar da Mulher na Educação Profissional e Tecnológica, no Estágio e no Trabalho**, e seu objetivo é estimular a discussão acerca da discriminação de gênero em casa, na escola, no estágio e no trabalho.

Para conhecer e avaliar o produto, siga estes passos:

1. Assista ao podcast. Você pode fazer isso caminhando, cozinhando, tomando café, descansando na sua rede...

Esse é o link do podcast:

<https://drive.google.com/drive/folders/14GbwyuCq8FfGHOCejz6T13tITa4B6OJR?usp=sharing>

2. Responda ao questionário de avaliação do produto. Essa ação levará em torno de meia hora, e receberei os questionários pelo Google Forms, sem identificação de quem respondeu. O sigilo é garantido.

Esse é o link do questionário:

<https://forms.gle/XvDe7bHj7ZBEvMbW7>

Sua apreciação e sugestões serão valiosos para a compreensão do impacto desse Produto Educacional.

Agradeço a sua disponibilidade! Paulete
Constantino

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO – Servidoras/es do Curso de Segurança do Trabalho

(Após ler e concordar com o TCLE, a/o participante recebeu as perguntas)

1. Qual a sua função no campus?³⁶

Docente () Técnica/o? ()

2. Qual a sua idade? _____

3. Qual o seu gênero?

() Masculino () Feminino () Não binário () Não desejo responder

4. Tempo como servidor/a do IFAL?

() Menos de 3 anos () Entre 3 e 5 anos () Entre 5 e 10 anos

() Entre 10 e 20 anos () Acima de 20 anos () Não desejo responder

5. Considera importante pesquisar/debater sobre a discriminação de gênero pensando na situação das mulheres no curso técnico de Segurança do Trabalho?

() Concordo totalmente () Concordo () Não estou decidido ()

Discordo () Discordo totalmente () Não desejo responder

6. Se desejar, justifique a resposta anterior.

7. Considera que a discriminação de gênero afeta as estudantes no curso técnico de Segurança do Trabalho?

() Concordo totalmente () Concordo () Não estou decidido ()

() Discordo () Discordo totalmente () Não desejo responder

8. Se desejar, justifique a resposta anterior.

³⁶ Essa parte é o questionário do Google Forms, do qual foi enviado o link pelo texto do e-mail acima.

9. Considera que a discriminação de gênero afeta as servidoras no curso técnico de Segurança do Trabalho?

- Concordo totalmente Concordo Não estou decidido (
) Discordo Discordo totalmente Não desejo responder

10. Se desejar, justifique a resposta anterior.

11. Considerou o Podcast Educacional relevante para discutir discriminação de gênero na comunidade escolar?

- Concordo totalmente Concordo Não estou decidido (
) Discordo Discordo totalmente Não desejo responder

12. Se desejar, justifique a resposta anterior.

13. Considera o tempo de duração do podcast adequado e agradável para servidores?

- Concordo totalmente Concordo Não estou decidido (
) Discordo Discordo totalmente Não desejo responder

14. Se desejar, justifique a resposta anterior.

15. Considera o tempo de duração do podcast adequado e agradável para estudantes?

- Concordo totalmente Concordo Não estou decidido (
) Discordo Discordo totalmente Não desejo responder

16. Se desejar, justifique a resposta anterior.

17. O Podcast apresenta a discussão sobre discriminação obedecendo a seguinte ordem de reflexão: I) discriminação de gênero começa em casa; II) discriminação de

gênero na escola; III) discriminação de gênero no estágio; IV) discriminação de gênero no trabalho. Você percebe essa ordem de reflexão como adequada e pertinente no sentido de facilitar a compreensão do problema?

Concordo totalmente Concordo Não estou decidido

Discordo Discordo totalmente Não desejo responder

18. Se desejar, justifique a resposta anterior.]

19. Gostaria de fazer algum comentário, sugerir alguma questão ou deixar alguma sugestão para promover a equidade que não observou no podcast?

Obrigada por ter participado! Com certeza sua ajuda será relevante para nossa pesquisa. O resultado deste trabalho tem previsão de publicação para novembro de 2022. Caso haja interesse em recebê-lo, mande e-mail para paulete.cerqueira@ifal.edu.br

APÊNDICE F - Roteiro de perguntas da avaliação dos discentes

O roteiro de perguntas da avaliação dos discentes também era só para quebrar o gelo, depois que eles/as começaram a falar, não precisei mais perguntar.

- O que acharam do podcast?
- Algum relato lhe chamou a atenção?
- Já viu acontecer – ou aconteceu com você – alguma situação parecida de discriminação?
- O que achou da duração do podcast?
- O podcast cumpre a sua proposta de discutir discriminação?

APÊNDICE G - Transcrição do Podcast

Oi! Eu sou Paulete Constantino, psicóloga do Instituto Federal de Alagoas e saúdo a você que está ouvindo esse podcast. O tema é O Lugar da Mulher na Educação Profissional e Tecnológica, no estágio e no trabalho em Alagoas.

É um produto educacional elaborado no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT, que é um Mestrado Profissional stricto sensu em rede. Esse podcast visa estimular a discussão sobre a discriminação de gênero e a equidade na escola, no estágio e no trabalho.

Ele foi produzido a partir de três rodas de conversa realizadas virtualmente, no mês de abril de 2021, com alunas, alunos, servidoras e servidores do Curso de Segurança do Trabalho do Campus São Miguel dos Campos do Instituto Federal de Alagoas, IFAL.

Tivemos um bate-papo onde o principal foco foi ouvir das e dos participantes da pesquisa como é ser mulher dentro desse curso, que é tradicionalmente masculino. Como vocês vão ver, tivemos muitos relatos de sexismo e ficou clara a necessidade de promover a equidade.

PARTE 1 - INTRODUÇÃO

A discriminação de gênero começa em casa?

No produto educacional de Denise Valéria Nunes, do ProfEPT do Instituto Federal de Pernambuco, IFPE, ela entrevistou essa mulher, a Virgínia, que contou sobre quando se inscreveu no ensino médio. Seu pai achava que ela iria cursar pedagogia, e ela se inscreveu em um curso técnico em Estradas. Quando ela ia se formar e o pai descobriu que era em Estradas, ele disse que de jeito nenhum iria para a formatura dela e ninguém da família poderia ir, porque ele não permitiria. Hoje Virgínia é professora do IFPE e engenheira de profissão e conta aqui sobre uma reforma que o pai fez em casa:

Meu pai, ele tinha essa postura muito machista, mas ele terminou aceitando, no fim, sabe, eu fui me impondo. Ele fez uma reforma na casa da gente todinha ouvindo só o pedreiro, ele não me ouvia, mesmo ele sabendo que eu era técnica também em edificações, que estava cursando engenharia, ele não me ouvia, ele chamava o ‘seu’ Antônio, tudo era com o ‘seu’ Antônio, só que o ‘seu’ Antônio perguntava a mim. Então de certa forma eu me sentia contemplada, porque no fundo, no fundo, eu que escolhi isso, eu que escolhi aquilo, eu que trouxe a brita, eu que defini como seria a fundação, como seriam as instalações hidráulicas...

Quero comentar como é triste quando se ouve uma mulher que se sente invisível aos olhos do pai, que diz “no fundo, no fundo, de certa forma, eu me senti contemplada”

PARTE 2 - CASA

Agora vamos começar a ouvir trechos de falas das rodas de conversa sobre a discriminação entre mulheres e homens em casa.

O primeiro depoimento é de uma professora, que fala sobre a casa dela.

Isso era comum até que a gente começou a crescer, as três filhas começaram a crescer e a perceber que não deveria ser assim, que o homem tem esses privilégios só por ser homem. Lá em casa era só um homem, só o meu pai, 3 filhas e a minha mãe. E minha mãe é machista também, porque minha mãe repetia as mesmas coisas que ela aprendeu e queria ensinar isso pra gente. As 3 filhas voltaram para dentro de casa com o pai que continuou sendo machista e uma mãe que continuou submissa. Aí a gente chega em casa durante a pandemia sem ter a ajuda de ninguém, porque a moça que trabalhava lá em casa não podia ir e aí nós tínhamos que lavar pratos, lavar roupa, arrumar a casa, cuidar da criança de quatro anos, estudar e trabalhar. Imagine isso numa casa pequena no interior no Ceará. Os primeiros dias foram quase insuportáveis. Meu pai não lavava uma xícara e cada vez que ia tomar café ele sujava uma xícara diferente, e não lavava nenhuma. E era estresse e era confusão e foi e está sendo ainda porque ele não admite isso. Ele já consegue lavar os pratos dele, termina de almoçar, vai lá e lava o prato dele. Mas tem muita coisa ainda que ele reproduz e a frase dele é que ele é o dono da casa e que é ele que manda. Mas a gente sabe que não! Aí tem hora que lá em casa a gente prefere não discutir mais, porque já foi um ano muito desgastante, a gente não discute mais, deixa ele falar. Mas a gente faz as coisas que a gente acha certo, se ele quiser acompanhar, ele acompanha. Se não a gente deixa pra lá, porque é muito desgastante pra você tentar mudar uma pessoa já de 70 anos. Mas eu contei essa história pra ilustrar que a gente aprende, eu pelo menos aprendi na minha casa que era normal o homem mandar e a mulher servir o homem. Meu pai tinha que jantar, almoçar na cabeça da mesa, na ponta da mesa e a comida tinha que estar servida na mesa. Ele não podia ir no fogão se servir. Aí essas coisas a gente aprende no começo, né, acha que é normal e quando a gente sai de casa, eu pelo menos aprendi cedo quando eu saí de casa e que fui viver a minha vida sozinha, eu não tinha tempo para estar paparicando ninguém. Eu tinha que estudar e tinha que trabalhar e volto pra casa, me deparo com isso, o choque é muito grande, é um choque de realidade muito grande. A gente tem que lutar, a gente começa a mudar isso de dentro de casa, tem que mudar de dentro de casa para poder se refletir lá fora também. Eu acho que toda mulher, toda não, a maioria vê muito o machismo refletido dentro de casa, nos atos dentro de casa, como nessa questão de dividir tarefas. Que não deveria ser assim, não deveria ser ajuda, é uma divisão.

Sobre essa última questão, onde a professora abordou o trabalho doméstico compartilhado, uma aluna comentou o seguinte:

Quando eu comecei meu relacionamento já me preocupei bastante com isso, porque eu também não aceito, não é uma ajuda, são duas pessoas convivendo juntas que precisam compartilhar daquelas atividades pra manter um ambiente organizado.

Vamos ouvir um aluno sobre a questão de o homem fazer trabalho doméstico.

A minha avó, meus irmãos são três homens comigo e três meninas. Eu estava varrendo a casa, lavando prato, aí ela olhou assim e disse: “Esse menino não pode

estar varrendo a casa, isso não é trabalho para menino, porque tem 3 meninas dentro de casa”. Então a gente vê aí essa visão retrógrada. Embora hoje esteja se desfazendo mais, é a própria visão de algumas mulheres machistas com relação a isso, que o homem não pode, que os trabalhos domésticos são das mulheres. Enfim, aquela coisa do que é para homem já predeterminado e o que é da mulher, o que lhe concerne como mulher e o que lhe concerne como homem.

Essa fala mobiliza a minha discussão de que o machismo não é exclusivo dos homens, que acontece de as mulheres serem machistas.

PARTE 3 - ESCOLA

Agora vamos começar a ouvir trechos de falas das rodas de conversa sobre a discriminação entre mulheres e homens na escola.

Essa aluna, a Maria, vai falar como está sendo fazer a última disciplina que falta para ela se formar. Maria trabalha como faxineira.

Um pouquinho complicada, porque eu trabalho o dia todinho e quando chego em casa é aquela correria total, principalmente porque eu tenho uma menina de 1 ano e 10 meses que quer toda a atenção, a mais velha também...Porque tem essa história dessas aulas (online), eu tenho que estar ajudando ela. Geralmente quando eu vou pegar em alguma coisa para ler, é muito tarde e já estou muito cansada. Mas mesmo assim consigo ler, só não consigo estudar totalmente o que é pra estudar, mas leio um pouquinho. Acordo cedo, sei que está uma correria, mas estou tentando

Ela está falando sobre a dupla jornada, trabalhar e cuidar de casa, dos filhos. E no caso dela, tripla jornada, por causa da escola. Sobre essa questão, quero trazer alguns dados do estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, que foi realizado com base em dados de 1995 a 2015. Segundo ele, as mulheres trabalham, em média, 7,5 horas a mais do que os homens, por semana, devido à dupla jornada, que são as tarefas domésticas e o trabalho remunerado. As mulheres trabalham mais, estudam mais e ganham menos do que os homens. E uma outra aluna comenta a seguir.

Depois de um tempo isso mudou. Muitas mulheres hoje em dia têm um emprego fora de casa (porque trabalhar dentro de casa também é bem exaustivo) e muitos homens ainda estão parados nisso, né? “Não, ela tem (um trabalho fora de casa), mas ela tem outro em casa”. Ela tem que chegar em casa, tem aquela dupla jornada. Eu vi quando a Maria tava falando e citando sobre essa dupla jornada dela, é trabalhar o dia todo e cuidar dos filhos, cuidar da casa, ainda ter tempo de estudar. Então isso dificulta até para o nosso desenvolvimento, ficar com toda essa carga pra cima de nós, não podemos dividir com outra pessoa.

Achei muito importante o relato dessa professora sobre os dados da pesquisa que ela fez em outro Campus, de professores com comportamentos sexistas. Não vi isso de forma tão representativa na minha pesquisa, onde 8% das alunas que responderam ao questionário disse ter ouvido que o curso era de uma “área masculina”, mas essa professora constatou esse comportamento sexista e traz aqui o seu depoimento.

A minha pesquisa foi ensino de inglês por meio da teoria feminista e com tópicos do feminismo e justamente por conta disso apareceu nos dados da minha pesquisa essa divisão sexual do trabalho. Como muitas das alunas que fizeram parte da minha pesquisa eram do curso de agropecuária, as mesmas queixas que as meninas estão fazendo aqui foram queixas que as alunas fizeram também. No caso delas, eram os próprios docentes das áreas técnicas – e eu falo docentes no masculino, porque elas citaram que foram homens – que reproduziam que elas não seriam capazes de efetuar, de executar determinadas tarefas. Os professores dessas áreas organizavam essas aulas, toda a metodologia, a pedagogia, eu acho que involuntariamente, por causa das crenças sexistas, que elas não tinham a capacidade de participar das tarefas de campo...Então quando tinha uma tarefa no campo, o docente dividiu mesmo as pessoas, as meninas ficavam cuidando das plantinhas, é uma coisa bem delicada, enquanto os meninos iam fazer outras atividades, ver a questão do solo, da terra, da plantação. Então, por achar que as meninas eram frágeis, ele já excluiu. As meninas comentaram que era uma frustração, justamente serem impossibilitadas de ter acesso à formação necessária do curso. As alunas participantes da minha pesquisa falavam muito dessa questão de os docentes dividirem essas tarefas. E falavam também que o curso de agropecuária não era para elas, porque mulher não pode estar lidando com terra. As alunas do curso de mecânica diziam que os professores delas falavam sempre que mecânica não é um curso para meninas, que elas não deveriam estar ali. Então essa é uma reprodução desse machismo dos próprios docentes. No caso da minha pesquisa, apareceu dos próprios docentes do IFAL atuarem diretamente para diminuir a autoconfiança feminina. Que é uma vergonha, né? Porque os nossos docentes têm um nível de instrução extremamente alto, a maioria deles é formada por mestres e doutores, alguns até pós-doutores, e está reproduzindo concepções machistas.

PARTE 4 - ESTÁGIO

Vamos agora começar a ouvir trechos de falas das rodas de conversa sobre a discriminação entre mulheres e homens no estágio.

Perguntei se, quando aparece o estágio, é oferecido para mulheres e homens da mesma forma e a aluna respondeu assim:

É porque na maioria das vezes eles entrevistam várias pessoas, tanto homem quanto mulher, mas quando são chamados sempre tem mais homens do que mulheres.

Quero chamar a atenção para essa próxima fala que é muito importante, sobre a empresa passar para os trabalhadores uma educação de respeito às estagiárias.

Quando a aluna fala “eles”, são os colegas dela, estagiários homens.

Eu já tive a experiência do estágio. Teve muita coisa que eu, enquanto estagiária mulher, não pude fazer. E eles visitaram alguns setores, fizeram algumas atividades que simplesmente eu não podia fazer e o engenheiro só alegava que era por conta de eu ser mulher: “É porque você é mulher, vai ter trabalhadores que podem não respeitar”, vinha com essa desculpa. Pra eles é mais fácil privar as estagiárias

daquele conhecimento do que passar para os trabalhadores uma educação de respeito às trabalhadoras da empresa.

Ela precisou “aperrear” muito, insistir para ter uma experiência de estágio satisfatória, coisa que os colegas homens já tinham normalmente.

Queria aprender também, eu queria já me enturmar mesmo porque foi uma área que eu gostei bastante foi da área de segurança, então eu queria ir pro campo. Eu peguei no primeiro mês o conhecimento teórico no estágio, vendo tudo, e depois quando eu encontrava com o engenheiro eu solicitava: “Eu quero ir, eu preciso ir, de que adianta eu estar num estágio tão rico que é um estágio em uma usina e eu não poder participar de todas as áreas?”. E aí eu aperreei, aperreei, e nos últimos 15 dias ele deixou eu ir para o campo acompanhada do técnico. Ele não liberou pra eu fazer tudo, mas os técnicos de lá são muito bons, então eles viam em mim essa questão de querer fazer, de querer aprender e eles deixaram. Deixavam eu ir entregar diretamente, ter contato com o trabalhador. Porque o engenheiro falava assim: “Você leve ela mas mantenha ela distante, não deixe muito ela ter contato com o trabalhador, porque você sabe que esses trabalhadores faltam com o respeito”, enquanto que os meninos, acho que já viam o meu posicionamento e me falavam: “Você quer, você tem certeza?”. Eu dizia:” Eu tenho, eu vou”. E aí eu consegui fazer alguns trabalhos nesses últimos dias de estágio por conta que eu fiquei pressionando muito pra ir, pra conhecer mesmo e ter contato com o trabalhador.

Perguntei se tinha uma empresa que dizia especificamente não querer mulheres para estagiar e essa professora respondeu.

Na época da moagem, por exemplo, eles preferem mais meninos, privar o contato dos funcionários com as meninas, com as estagiárias, e privar as estagiárias de atuarem junto com os funcionários pela questão do medo do assédio. Mas é mais fácil educar os funcionários deles para não assediar nenhuma funcionária, nenhuma estagiária, do que privar a estagiária desse contato. Pelo menos, é o mais certo. Mas tem sim uma empresa que quando entra em contato especifica muito isso, de que pra aquele período eles querem meninos, não querem estagiárias. Não adianta a gente mandar meninas porque quando chegarem lá eles não vão nem fazer entrevista. Tem época que especifica que não quer meninas são as usinas de cana-de-açúcar e álcool. Na época da moagem, da transformação da cana-de-açúcar em açúcar e álcool, eles preferem não pegar meninas. Só que no nosso curso a maioria dos alunos é de mulheres e tem hora em que eu não consigo mandar meninos porque não tem, não tem o suficiente pra essa empresa, para esse caso, então às vezes a gente acaba perdendo.

Na minha pesquisa, pelo levantamento dos dados de 2018 a 2022, podemos constatar que a média do total de mulheres inscritas no Curso de Segurança do Trabalho no IFAL São Miguel dos Campos é 65% e do total de aprovações, as mulheres representam 63%. Uma maioria expressiva.

Aqui a aluna fala que tem de saber dosar a pressão, sem forçar muito para não ser mal interpretada.

Eu queria explicar para quem não sabe que DDS que ela fala é o Diálogo Diário de Segurança, um momento que dura de 5 a 10 minutos em que o técnico ou a técnica de Segurança reúne os funcionários de um setor e conversa com eles sobre os riscos daquele local de trabalho.

Mas vamos ouvir a própria explicação dela.

Nessa questão da restrição que eles fazem, acho que tanto no estágio, como foi o meu caso, quanto no mercado de trabalho, vai muito dessa questão da gente se impor e conquistar lugar. Eu fiz parte do estágio da moagem, e tinha os 2 meninos, que era na parte da manhã, que era a parte de maior pico, de entrega de materiais no campo. Eles eram da manhã e eu era da tarde. Mas aí, como eu relatei, eu fiquei muito no pé do engenheiro até que teve um período que ele me colocou na manhã: “Tá certo, nesses dias você vem pela manhã, senão você não vai me deixar em paz” e eu disse: “Não vou mesmo, porque não adianta eu ter um estágio que eu não vou adquirir a experiência que eu preciso”. Então vai muito disso, a gente saber conquistar o nosso lugar, ir se colocando (mesmo que aos poucos, porque também não adianta querer se colocar com agressividade, de uma forma que vai ser interpretada mal). Mas aos poucos ali eu fazia tudo, atuei nas outras áreas e até que chegou um momento que eu disse: “Eu já não aguento mais fazer isso aqui não, engenheiro, eu preciso do trabalhador, eu preciso do contato, eu preciso sair daqui preparada. Como é que eu vou passar 5 meses no estágio e não vou ter aplicado um DDS, não vou ter tido um contato com o trabalhador? Aí foi quando de fato eu comecei a fazer aplicação de DDS, porque tem muito a questão de os trabalhadores não ouvir mais, porque eles também já estão acostumados com aquele técnico que não inova. Aí dizem que “os trabalhadores não escutam nem a gente, não fica ninguém pro DDS, eles começam a sair antes do DDS terminar...”. Eu não tive problema com aplicação de DDS nem com os trabalhadores em si.

Eu fico pensando quantas desistiram de ir a campo, ou nem tentaram, ou tentaram e não conseguiram o que seria um direito básico, o de ser tratada de forma igual a um colega homem no estágio, já que o estágio é a preparação para o trabalho.

A gente pode ouvir aqui os sons que o filho dela faz. Lembremos que se estava em ensino remoto e isso era bem comum acontecer, porque o espaço doméstico e o de trabalho se confundiam.

Ouvimos nessa fala duas sugestões para solucionar esse problema da discriminação e do assédio no estágio.

As estudantes quando chegam para fazer os estágios estão sendo impedidas pelas próprias empresas e pelos superiores. O que me faz questionar: se fosse uma mulher nesses locais supervisionando as estagiárias que vão chegar lá, talvez isso fosse diferente. Porque, veja, existe uma relação de poder aí também. Pelo que eu entendi, será que uma diretora da usina não pode andar livremente que ninguém vai dizer nada? Porque os trabalhadores sabem que, se eles falarem alguma coisa, eles vão ser demitidos e punidos. Então eu acho que essas empresas de certa forma são culpadas, porque existe a compreensão, o entendimento de que os homens podem fazer o que eles quiserem porque elas são estagiárias. Ela está aqui para aprender, ela não é nada nem ninguém aqui, então a gente pode fazer o que a gente quiser.

Se houvesse uma repreensão e se a empresa atuasse de fato e ligasse para isso, existiria uma mudança. Eu não vou dizer que vai ser uma mudança de uma hora para outra, mas existiria de fato uma mudança contínua nessas ações desses trabalhadores, eles iriam perceber que isso está errado. Então eu acho que a empresa precisa atuar diretamente para que haja uma mudança.

A pergunta agora à aluna era se no estágio algum homem a havia tratado de alguma forma que a tivesse incomodado, com elogios que lhe desagradaram.

Teve uma situação que aconteceu na garagem, onde tem um programa da usina de uma luva protetora, pra proteger contra graxas e óleos, e a gente tem que passar sempre para saber se o trabalhador pegou, ele tem que assinar, tem que mostrar que está usando. E aí eu passei um tempo fazendo esse trabalho de fiscalizar o uso dessa luva, e numa das vezes que eu passei, teve um trabalhador que veio dizer: “Ah, você está sempre passando aqui, é muito bom que você passe, é importante, tem estagiária que não passa aqui para ver a gente”. Eu disse: “Olha, eu não estou passando para ver vocês, eu estou passando para saber se você está cumprindo a regra da empresa que é usar a luva que é para proteção de vocês, para proteger contra a graxa e óleo que você trabalha e que é muito prejudicial à sua saúde”. Ele falou: “É, eu sei” e eu respondi: “Então, o senhor já pegou?”. Essa foi a única situação que eu tive com esse trabalhador.

Sobre esse relato da aluna, uma professora comentou o seguinte.

Eu entendo a sua postura, eu acho que ela foi magnífica, se eu conseguisse, eu enquanto mulher, recebendo esses assédios todos... Porque eu entendo que a pessoa que te acompanhava, eu não sei se era o engenheiro ou quem era, mas eu entendo isso como assédio. Ele está sempre te colocando no lugar do que você não pode; “Não, isso você não pode, isso não é para você”. Então eu entendo isso como uma pressão também. Mas se eu tivesse a postura que você teve, eu estaria feliz da vida. No entanto a gente não pode romantizar, não é? Porque não deveria ser assim, e quando a gente diz que a gente tem que se impor, a gente acaba entubando essa lógica liberal e neoliberal de que só depende de nós.

Nessa fala, a aluna conta a estratégia de uma colega para se proteger do assédio, que foi utilizar a figura de um homem, no caso o namorado, real ou não.

Aí eu lembrei de um dos relatos de algumas amigas que já estagiaram na área. Uma delas me relatou o seguinte: houve um comentário de um homem para com ela e aí ela teve que dizer que tinha namorado para o cara deixá-la em paz no ambiente de trabalho. Ela disse: “Eu não soube como reagir, então simplesmente disse que eu tinha namorado e falei o nome do meu namorado. Aí eu não soube relatar isso para o segurança do trabalho do local, já que eu era estagiária”. São situações que pelo visto são mais corriqueiras do que pensamos.

Ela teve de usar uma figura masculina para dizer não, o que não deveria ser necessário.

Minha pesquisa se volta para a questão do sexismo, então não aprofunda a questão de gênero, porém eu acredito que é necessário que sejamos contra o preconceito, seja ele qual for. A próxima fala aborda a homofobia.

Fiz um outro estágio antes, numa construtora, mas aí eu já notava mais olhares, com preconceito, entendeu? Eu acredito que não só por questão de eu ser mulher, mas de me julgarem como gay, como uma pessoa homossexual.

Muito importante esse depoimento para as alunas que sofrem com preconceito por serem diferentes de alguma forma. Só que todo mundo é diferente! Ninguém é igual a ninguém. E existe também a interseccionalidade, que é a sobreposição de sistemas de discriminação. O que significa isso? É uma interação entre preconceitos em vários níveis.

Podemos tomar como exemplo uma mulher negra e pobre. Sobre ela pode incidir o sexismo, o racismo e o preconceito de classe. E se ela for gay, também pode sofrer com a homofobia. Isso é a interseccionalidade.

Podemos verificar o seu efeito prático com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 2019. Os homens brancos ocupam o topo da escala de salários do país. Atrás deles, estão as mulheres brancas, depois os homens pretos ou pardos e depois as mulheres pretas ou pardas.

PARTE 5 – TRABALHO

Agora vamos começar a ouvir trechos de falas das rodas de conversa sobre a discriminação entre mulheres e homens no trabalho.

Temos duas alunas expondo duas situações de confronto por um subordinado no trabalho, por eles não aceitarem receber ordens de uma mulher. Ambos os casos foram de assédio de baixo para cima, onde um subordinado ou uma subordinada assedia – no caso, moralmente – uma pessoa que o chefia ou que a chefia.

A última equipe que eu trabalhei era só homens e eu era a única mulher, eu comandava essa equipe, eu era a encarregada da equipe, só tinha eu ali para orientar as atividades. E eu lembro que no primeiro dia de um funcionário e ele disse assim: “E quem é o encarregado dessa atividade?”. E eu expliquei que seria eu que estaria ali tomando a frente do serviço e o rapaz disse “na lata” que nunca foi orientado por nenhuma mulher, que nunca viu mulher saber nada de obra e que não aceitava ser mandado por mulher. Disse isso no primeiro dia de atividade dele, não pensou nem nas consequências, já jogou isso. Aí eu tive de passar pro meu gestor, foi uma situação bastante complicada, porque eu também não quis mais trabalhar com esse cidadão, até que a gente conseguiu fazer o desligamento. Mas foi muito trabalho; para o empregador é complicado, porque para ele desligar uma pessoa com menos de 45 dias gera um custo. Mas aí eu trabalhei com esse rapaz durante 45 dias, até encerrar o contrato dele, e foi uma jornada bastante complicada, pense numa pessoa difícil de lidar! última Só por ser mulher. Não viu nem meu trabalho, mas já, mulher, achou muito jovem: “Não vou obedecer essas ordens”. Aí teve que a gestão e toda uma equipe conversassem para a gente poder ter 45 dias de

harmonia.

Vamos ouvir o depoimento da outra aluna, a respeito da mesma questão.

Tem uma primeira experiência que eu tive (...), eu era da parte automotiva, então todo reparo, manutenção de carro, de gaiolão, era nessa garagem e esse líder era de Maceió e às vezes ele não conseguia fazer as 12 (horas) e sobrava pra quem ficar com o rádio? Eram 3 setores, mais o rádio e toda a garagem junto. O supervisor da garagem passava o rádio para mim e eu tinha que me virar, para pedir pros caras, meio que convencer os caras a fazer aquele serviço, sabe? E no primeiro dia que eu fiquei, disseram: “Oxe, cadê o seu Guga?”. Eu disse: “Ele não pode vir não, ele adoeceu”, e eu tive que pedir para esse rapaz fazer o serviço umas três vezes. Aí eu já notei que ele estava naquele bloqueio porque era uma menina que estava ali, uma moleca de 20 anos que estava ali mandando nele e aí eu sentei com ele, conversei. Eu disse: “Cara, tá precisando de alguma coisa e tal?”, falando com jeitinho, sempre foi assim para me relacionar. Aí ele disse que não e eu: “E por que tu não fez o serviço ainda?”. Ele falou: “Eu faço na hora que eu quiser”. Eu falei: “Olha só, cara, você sabe que eu não estou aqui para mandar em você, né? São passadas ordens pra mim, eu sou uma pessoa mandada igual a você, cara. Mas tu foi contratado para fazer o seu serviço. Até agora eu enrolei o Daniel, falei que você estava fazendo, que já iniciou, mas não terminou. Esse gaiolão tem que sair... Infelizmente, se tu não passar o trabalho nem iniciar, eu vou ter que passar pro Daniel o real motivo, que você não quer fazer o serviço. Eu não tô aqui pra mandar em você, eu estou aqui para ajudar, para colaborar. Porque se não fosse eu para estar aqui ajudando vocês e o “seu” Guga, o Daniel já tinha rodado a cabeça de vocês tudinho, você sabe como ele é!”. Aí ele parou assim e disse: “É mesmo, é melhor eu fazer, né?”. Ele mudou na hora quando eu disse: “O Daniel vai vir aqui, você sabe que o Bola de Fogo (o apelido dele era Bola de Fogo) vai chegar aqui, vai azuretar a cabeça de vocês tudinho! Não é melhor eu estar aqui ajudando vocês?”. Ele falou: “Não, vou fazer, morena, vá lá e diga que eu já adiantei metade, faça alguma coisa”, eu disse pro Daniel: “20 minutos, Daniel, o gaiolão tá saindo em 20 minutos”. Ele se virou para fazer em 20 minutos, mas ele fez, ficou tudo bem e onde me via pegava na minha mão, conversava e passou aquilo. Mas assim, uma rigidez tão forte eu nunca vi.

Aqui a aluna fala como tem de se comportar para não ser mal-entendida, malvista, que não pode ser simpática, ficar à vontade no trabalho, por ser mulher.

Eu já cheguei a ir para o RH, não porque eu fui lá levar a questão, porque a questão resolvi na hora. Mas sim porque a forma que eu fiz pra resolver eles precisaram me chamar e ao colaborador. Porque repercutiu muito o fato de eu solicitar uma atividade e dizer que vai ser feita dessa forma, e ele esperar outra pessoa ir lá pra dizer para ele fazer a mesma atividade e realizar, e quando eu falei (a mesma coisa) era como se não tivesse me ouvido. Então são coisas inadmissíveis, eu não aceito de forma alguma no ambiente de trabalho, aí você termina mantendo uma postura que você não gostaria. Às vezes você gostaria de ser uma pessoa mais didática, mais simpática no ambiente de trabalho, só que ao mesmo tempo você tem aquele receio. Não posso ser assim, porque se eu for desse jeito as pessoas podem visualizar de outra forma, se eu conversar de tal forma com o colaborador ele pode

entender mal. É diariamente, até na entrega de um simples EPI (Equipamento de Proteção Individual) que você vai fazer tem que tomar toda uma precaução, porque senão você pode ser malvista.

O EPI que ela fala aqui é o Equipamento de Proteção Individual.

Temos aqui duas falas, de uma aluna e de uma professora, sobre a mulher ser vista como secretária.

Essa questão da restrição mesmo, de você ser limitada, de não deixar você fazer determinada tarefa... O que eles falam é que por ser mulher, ficam restringindo, na maioria das vezes pra você fazer aquele trabalho de computador, só estar ali preenchendo papel.

É muito comum nos espaços de trabalho que a gente vive, eu falo também por ser mulher, né, que eles nos compreendam como as secretárias. A gente vira secretária em todo lugar que a gente vai, pode ser engenheira, professora, pode ser o que for. Sempre que aparece uma reunião, falam: “Ah, você não faz a ata, você não faz não sei o quê”. Sempre nas equipes onde a gente trabalha essas atividades de secretariado ficam sempre pra nós. Curioso isso.

Perguntada se a área de Segurança do Trabalho era um trabalho para homem ou para mulher, essa aluna assim respondeu.

No meu ponto de vista, eu acho que eles acham que os homens impõem mais ordem do que as mulheres.

Percebemos aqui uma mulher reproduzindo uma ideia machista. E esses alunos também falaram sobre diferença de trabalho para homem e para mulher.

Acredito que existe profissão pra homem como pra mulher. Não concordo com isso, acredito que tanto homem quanto mulher tem capacidade de atuar em todas as profissões), só que tem empresas nas quais os chefes para tal profissão prefere contratar homens e para tal profissão prefere contratar mulheres.

Boa parte da diferença dos trabalhos ser para o homem ou para a mulher, quase todo o mercado de trabalho na verdade é mais estruturado para o sexo masculino. Isso é muito visível e a mulher vem entrando nesse cenário, ganhando visibilidade. Inclusive passou uma reportagem mostrando que no campo da construção civil – que é uma área que abarca mais os homens – uma cooperativa de mulher se estruturou e passou a fazer o mesmo trabalho que os homens. Então a gente vê um trabalho que envolve mais a mão de obra pesada, a mão masculina, e que as mulheres passaram a dar conta também do mesmo trabalho. A gente vê que a mulher tem a mesma capacidade, está entrando no mercado no mesmo campo do homem.

Nesses relatos, alunas e alunos falam sobre a empregabilidade das mulheres.

Até mesmo começando a gente já inicia com o peso salarial, por exemplo, o tratamento totalmente desigual, o homem recebendo mais que as mulheres.

Mas eu vi muita diferença quanto a isso. Inclusive houve um caso de uma mulher que passou na televisão e repercutiu bastante. Ela disse que não contratava mulheres porque mulher é mais cara, porque mulher tem filho, porque mulher tinha “problemas mensais” (menstruação), que só contrataria realmente uma mulher se fosse necessidade mesmo. Se para aquela função fosse necessária uma mulher.

Teve uma reportagem sobre uma entrevista de um homem e uma mulher para vaga de emprego. Aí o entrevistador conversou com um homem normalmente e para a mulher perguntou se ela tinha filho, e para o homem não perguntou. A mulher perguntou: “Por que você perguntou isso para mim e não perguntou para ele?”. Ele respondeu: “Porque na maioria das vezes a mulher que sempre tem essa como é que se diz eles acham que a mulher deve ter que ficar em casa se tem um filho”, sempre tem essa diferença.

Eu fui fazer uma prova, ia viajar para fazer uma prova, e aí me disseram que eu não precisava fazer, porque a prova que eu ia fazer o serviço era mais voltado pra homens, era um serviço pesado. Enfim, a imagem do homem (...), disseram que eu não poderia fazer, que não era o meu perfil por eu ser mulher.

Eu lembro que, no Dia Internacional da Mulher, a gente fez uma comemoração e todas as mulheres da fábrica participaram. Nesse dia, a gente teve a curiosidade de contar quantas éramos na fábrica, quantas haveria ali para comemorar. Eu lembro que tinham faltado umas duas, mas contando com toda a equipe da cozinha, que é de quase dez meninas, eu acho que tinha 15. Isso contando com RH, com a equipe da cozinha, com os técnicos de segurança do trabalho, não era mais de 20, era muito menos. Tinha só duas pessoas de férias, então imagine que proporção, e o que impede essas contratações? Eu trabalhava numa empresa que me pediram para enviar currículo para contratar para uma vaga de técnico em edificações. Eu enviei currículo de mulheres e o engenheiro disse: “Eu quero um, eu sou machista para isso, acho que técnico em edificações tem que ser homem, mulher não vai dar conta, não vai saber lidar com a equipe”. Eu acho muito injusto esse tipo de julgamento, eu fico pensando muito, estou praticamente terminando engenharia civil, estou querendo me especializar em segurança do trabalho. O meio que eu quero ir, eu sei que tem esses obstáculos, é um meio que eu gosto e que todos os dias eu enfrento e eu sei que a tendência é piorar, sabe? Porque para o técnico em edificações conseguir a vaga é difícil, para o engenheiro civil é muito difícil, é muita dificuldade que o próprio empregador impõe, e preconceitos. “É mulher, não vai dar conta, não sabe, quem já viu mulher em obra?”. Isso é muito comum, eu acho que deveria ter uma visão melhor a partir dos empregadores. Porque a administração conta muito, quando você tem apoio do empregador: “Eu vou dar oportunidade para uma mulher trabalhar nessa unidade” e dali você ter um julgamento pelo profissional, não se vai ser um homem ou uma mulher que está contratando, vamos olhar a experiência, vamos olhar qual é a trajetória que essa pessoa tem, quantos anos tem de experiência. Não olhar e dizer: “Ah, é feminino aqui no currículo, descarta, bota o masculino”, é complicado.

A aluna complementa com um relato sobre empregabilidade de mulheres e homens na empresa onde ela trabalha.

Eu já vi pessoas tentando entrar no ambiente da cozinha, homens deixando currículo e até a própria menina da cozinha, responsável geral, dizendo: “Tem uns currículos aqui, mas eu sempre priorizo as mulheres pra essa função”. E existindo alguns homens que queriam entrar na função também não conseguem. Então na cozinha só tem mulheres, e não é por falta de procura, é porque foi estabelecido que aquele ambiente seria um ambiente feminino. E do mesmo modo quando a gente parte pra parte da indústria. Tem vagas para eletricitas, eu não conheço nenhuma mulher eletricista dentro da fábrica. Uma vaga com várias pessoas concorrendo, ela foi lá e conseguiu. Tanto no meu setor como no dela, eu sou do setor do ensaque, só tem eu de mulher; ela é do setor da manutenção, também ela é a única mulher.

Essa professora comenta sobre ter vagas onde homens não conseguem e outras onde as mulheres não conseguem.

E aí volto de novo para aquela história, que o machismo e o sexismo, eles prejudicam os homens também. O sexismo atinge todo mundo, é preconceito de gênero, então todas as minorias de gênero são atingidas pelo sexismo, não tem como negar isso.

A aluna fala aqui da escassez de banheiros femininos no local de trabalho

Uma coisa que eu observei também, e eu já lutei por isso dentro da fábrica, já fiz até alguns relatórios e enviei para a gerência, porque a fábrica foi feita pra (ser) um ambiente masculino, o setor do ensaque tem dois banheiros, os dois masculinos, não tem feminino, então você vai pro setor da manutenção, também só tem um banheiro masculino. Então, pra mim, sair do meu setor do ensaque é mais ou menos uns 15 minutos para o feminino que tem, que já é um geral que fica ali no meio porque são poucas, entendeu? Então já lutei, no meu setor eu quero um, porque em dia de chuva não vou andar vários metros, 15 minutos pra conseguir chegar a um banheiro. Então são coisas simples, sabe? Mas você percebe que é feito pra um ambiente totalmente masculino. O bom é que a gerência tem a mente bem aberta, então já disseram que iam mudar isso, que iam projetar, mas ainda prevalece dessa forma.

Esse problema de falta de banheiros é mostrado no filme Estrelas Além do Tempo, que conta a história de mulheres negras trabalhando na Nasa na década de 1960. Sessenta anos depois, a mesma situação acontece em Alagoas.

Esse relato a seguir é de uma aluna, sobre como se vê de forma diferente a ascensão profissional de mulheres e de homens.

Você está hoje numa empresa e foi promovido para um cargo melhor, as pessoas já entendem de outra forma, é (por haver) muita amizade com alguma pessoa, já acha que você pode estar tendo algum caso com alguém, tudo isso acontece. E se (a promoção) acontecer com um homem é mérito dele, se acontecer com uma mulher não, não pode ter sido por mérito dela, entende? Isso é muito comum, infelizmente, pra mim pelo menos é algo muito comum e eu já estou até aprendendo a lidar mais

(com isso) com o passar do tempo.

Não é porque ela sabe lidar que isso não precise mudar.

A professora fala sobre a predominância masculina na pós-graduação, quando ela era aluna.

Fiz graduação em psicologia, que como todo mundo sabe é majoritariamente feminina, né, muitas mulheres, e quando eu fui fazer a pós-graduação eu fiquei surpresa, porque tem pouquíssimas mulheres na pós-graduação, né? No meu grupo de pesquisa, por exemplo, cheguei a ser a única mulher. Aí eu acho que isso também de certa forma é um índice de corte, quer dizer: psicólogas mulheres, pesquisadores homens.

Ouvimos agora a professora também falando sobre desigualdades no trabalho de mulheres e homens.

Tem a outra questão que a sociedade vê, vejam: tudo bem o homem ser chefe de cozinha, mas não fica tudo muito bem o homem ser cozinheiro, entendeu? Já a mulher cozinheira é conhecido como um lugar pré-estabelecido, né? Não tem estranhamento nenhum, não causa nenhum estranhamento, mas a mulher chefe de cozinha já é aquele negócio diferente, pessoas já olham de uma outra maneira. Então de novo tem a ver com o poder, são lugares de poder que normalmente não estão sendo acessados por nós ou que ainda não estão sendo acessados por nós, e aí no trabalho da Paulete tem isso muito claro, tem estatística lá do IBGE dizendo que as mulheres apesar de terem mais instrução geral, mais horas de trabalho, elas recebem menos! Como é que pode, como justificar isso? Tiraram de onde a explicação pra isso? Não dá pra gente engolir sem questionar.

Aqui eu queria falar que às vezes algumas pessoas acham que a aluna não ir para o trabalho de campo ou a mulher não assumir cargo de gestão é uma escolha pessoal. Pode acontecer, mas temos de saber que, se ela quiser assumir papéis tradicionalmente, ou majoritariamente masculinos, a luta dela vai ser bastante desigual, e muitas não conseguem. E não é por demérito, ou fraqueza.

Trago aqui dois exemplos, de um professor e de um aluno, que não são machistas, mas ilustram esse argumento da escolha pessoal da mulher.

Eu acho que isso aí também passa muito pela vontade pessoal, porque as oportunidades para você concorrer a um cargo de direção, de coordenação, estão abertas. Eu acho que nesse caso a participação das mulheres na política é muito pequena, os dados, os números provam isso. Eu acho que também porque nesse caso aí tem a ver com uma vontade pessoal, de querer participar desse grupo. Talvez haja uma resistência de algumas mulheres.

Em um estágio que eu fiz na graduação, a menina que estagiou na minha frente fazia a mesma atividade que eu. Inclusive eu fazia mais do que ela porque ela ficava mais restrita ao escritório, ao departamento técnico, ela preferia ficar ali. E eu, por ser uma hora em que eu tinha que ver tanto o campo como a parte de departamento, a parte técnica, eu me dedicava às duas partes, muito mais até a de

campo, que eu gostava mais.

Ao lhe ser perguntado se era uma determinação da gestão a aluna não ir a campo, o aluno responde assim.

Nossa gestora era uma mulher, acredito que ela fazia pela falta de motivação dela mesma, ela que não procurava se desenvolver mais na profissão que ela estava querendo exercer futuramente, de todas as nuances aprender tudo o mais possível para usar futuramente.

Podemos aqui levantar a hipótese de que essas afirmações sobre a falta de motivação da colega estagiária foram suposições dele.

PARTE 6 - SOLUÇÕES

As participantes trouxeram algumas ideias e sugestões sobre como promover a igualdade entre homens e mulheres nos vários espaços. Vamos ouvi-las?

E aí é uma outra questão que eu preciso levantar: primeiro, não vamos romantizar; depois; depende mais de quem? Depende das instituições de uma maneira geral, depende também dessa pessoa mudar a postura dela, como ela vê toda e qualquer estagiária ou todo e qualquer estagiário. Então precisa ser trabalhada esta pessoa especificamente, que está ali recebendo vocês e vem a questão: o que a instituição IFAL poderia fazer para melhorar essa relação, para colocar alguma noção de combate ao sexismo para esta pessoa que recebe vocês? O que a gente poderia fazer enquanto instituição, enquanto IFAL, e como essas empresas, essas usinas também poderiam mudar? Porque o seu processo foi um processo talvez mais pedagógico para a pessoa que te recebeu do que o inverso. Você ensinou para a pessoa que te recebeu a sua potencialidade, entendeu? Você mostrou para ele a sua potência, o que você pode fazer e você fez isso na raça, você fez isso na força, com toda a sua bagagem de fato, com toda a sua potência. Então eu fico vendo assim você falando que teve oportunidade, mas pensa na oportunidade de aprendizado que você deu para essa pessoa! Você foi lá, você fez e deu certo. Você mostrou que pode dar certo, você mostrou para ele, ou seja, você ensinou com o teu exemplo que podia de fato dar certo, e pôde, e deu. Agora como é que, para o futuro, a gente pode repensar esse contato da instituição com essas pessoas que recebem estudantes?

A aluna apresenta outra ideia sobre como a instituição poderia atuar nesse sentido da mudança.

Uma coisa ideal a ser feita talvez, é certo que é muito corrido, o professor não tem tempo, mas eu acho que, talvez, pelo menos um dia ou 2 dias, o nosso professor orientador participar do estágio com a gente. Estar lá para verificar o que é que acontece, ou então até para falar para o engenheiro responsável pelo estágio o que o estagiário tem que fazer. Então, pelo menos um dia, o professor orientador devia ter esse contato junto com o estagiário na empresa. Porque a descrição do que o aluno, o estagiário vai fazer na empresa é muito linda e muito completa. “O que o aluno vai fazer na sua empresa?”. O engenheiro dá uma descrição muito linda, porque você pega a descrição que a gente leva da usina para a instituição e é muito

linda. O aluno vai fazer de tudo, vai ter experiência em todas as áreas e na verdade não é. Porque a gente sabe que na verdade as empresas usam o estagiário como um trabalhador que elas não pagam. Então eles usam o estagiário para a necessidade deles e não para o aprendizado do estagiário. Se eu estou precisando que esse trabalho seja feito, o estagiário vai ficar só aqui fazendo esse trabalho e eu não me importo se ele vai aprender a fazer todo o trabalho, porque a empresa precisa que esse trabalho aqui seja feito. Então seria interessante esse contato pelo menos uma ou 2 vezes, como o estágio é de 5 meses, esse contato do professor orientador junto à empresa para mudar mesmo, para saber que também tem alguém da instituição que está fiscalizando esse estágio, não é? Porque ele não está só orientando, ele tem que fiscalizar o nosso estágio, porque nós enquanto estagiários talvez não tenhamos voz pra questionar a medida que a empresa está adotando. Mas a instituição e o professor orientador teriam esse potencial de fazer essa intervenção.

A respeito dessa sugestão, houve uma questão que foi levantada por uma professora, que foi a seguinte:

Sobre essa questão que é a importância da presença do docente que está acompanhando o estágio, do supervisor do estágio, eu me pergunto se esse supervisor tem um olhar atento às questões de gênero. Muito provavelmente não tem, então ainda que ele se faça presente na supervisão do estágio talvez ele não observe essas coisas, porque ele naturaliza. Então o papel do trabalho da Paulete é justamente produzir um material que chame a atenção deles pra essas questões. Os docentes precisam passar por essa formação, os supervisores de estágio precisam passar.

A professora a seguir fala uma das razões pela qual o feminismo é para todos e beneficia não só a mulher, como nos ensina a escritora negra bell hooks.

É interessante dizer também que, quando a gente fala na figura da mulher, a gente também está falando, na maioria das vezes, obrigatoriamente, da família. Então essa família pode ser composta por filhos homens, filhas mulheres e um marido que pode ser um homem, um pai. No caso, se a mulher está sofrendo por conta do sexismo, por conta dessa estrutura patriarcal, a família toda vai sofrer também. Essa mulher recebe menos pelo fato de ser mulher, não por suas competências ou habilidades, mas pelo fato de ser mulher. A família toda sofre, automaticamente a sociedade também sofre. Então nós não estamos soltas no mundo, nós fazemos parte de um contexto que está estruturado sob essa ótica e é exatamente esse contexto que a gente tem que tentar primeiro conhecer para depois mudar.

A próxima fala é de uma servidora, uma pedagoga, que falou com muita propriedade sobre a necessidade de ampliar essa discussão sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres na escola e no trabalho, que ela classifica como necessária e socialmente importante.

Fica para nós aqui a missão institucionalmente falando, e aí foi muito importante que estejamos aqui enquanto servidoras, não só as alunas estão aqui, pra gente integrar essa missão à nossa ação institucional, não falarmos só aqui entre nós. Vamos falar também com os nossos colegas homens, com os nossos colegas professores, com

os alunos, com os técnicos administrativos de um modo geral, não só as mulheres, mas vamos falar com homens e mulheres, vamos abrir esse bate-papo que eu acho que é muito válido, é muito importante. Será que na empresa a gente deve levar só o professor orientador e ele conversar com o supervisor do estágio? Será que eles também já suscitaram essa reflexão entre eles? Eu acho que para isso seria necessário a gente ter e ampliar esse bate-papo mesmo entre nós ali no campus, como instituição, porque essa é uma discussão necessária, não só acadêmica, mas socialmente falando. Então é isso, fica como sugestão que cada uma de nós aqui fomente o crescimento dessa roda de conversa para além do escopo da pesquisa acadêmica da Paulete, mas que a gente também comece a trabalhar essa temática na nossa instituição. E como foi sugerido aí, a gente tem n opções de projetos de extensão, de projetos de pesquisa, mas também a gente tem a opção de simplesmente abrir bate-papo, de levar mulheres, convidar pessoas mais preparadas também para falar e abrir mesmo esse diálogo que é muito necessário.

CONCLUSÃO

Queremos concluir reafirmando que a discriminação de gênero afeta não só mulheres como prejudica os homens também.

Os homens podem ser parceiros das mulheres feministas, podem sentir que as mulheres são importantes, e que a mulher não tem que ter um papel subalterno apenas porque é mulher.

Como é que a gente pode construir essa equidade de gênero no Instituto Federal, como é que a gente pode ajudar nesse sentido?

Como foi dito por uma aluna: “Por que isso não muda? Por que não muda o homem não fazer esse tipo de assédio? Em vez disso tira a estagiária”.

Constatamos a importância de ouvir esses relatos das alunas, de dar voz a elas para que possam abrir caminho para as outras alunas que virão, para que elas não precisem passar pelas mesmas situações que as participantes da pesquisa passaram. A partir da educação para prevenir o assédio e o desrespeito, o estágio terá mais atividades para as mulheres, que terão uma formação mais completa e uma melhor empregabilidade.

Vimos como foi significativa a participação de servidoras e servidores nas rodas de conversa.

Percebemos como o sexismo faz parte da nossa educação, então para modificar é preciso conversar.

Vamos fazer isso?

Houve alguns problemas nas condições para realizar as rodas de conversa. Para as alunas, dificuldades de conexão, ruídos em casa, conciliar o horário com estudo e trabalho.

Para mim, dificuldade para conseguir participantes, para realizar algumas rodas com uma pane elétrica, problemas para finalizar o podcast.

Agradeço a todes que participaram da pesquisa, ao Campus São Miguel dos Campos, a todes que colaboraram para construir esse podcast. A minha gratidão a todas essas pessoas generosas! Muito obrigada!

FICHA TÉCNICA

Este podcast foi realizado e apresentado por Paulete Constantino e editado por Amanda Duarte.

Ele contou com a colaboração de Bruno Silva e Herman Torres.

A trilha sonora é uma versão da música “Maria Maria”, de Milton Nascimento, interpretada pela Orquestra Ouro Preto.

APÊNDICE H - Guia para utilização do Podcast



GUIA PARA UTILIZAÇÃO DO PODCAST
O LUGAR DA MULHER NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA, NO ESTÁGIO E NO TRABALHO

Ma. Paulete Constantino

Profª Drª Beatriz Medeiros de Melo

Dr. Edel Alexandre Silva Pontes





Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Instituto Federal de Alagoas
Campus Avançado Benedito Bentes
Biblioteca

C416g

Cerqueira, Paulete Constantino.

Guia para utilização do podcast O lugar da mulher na educação profissional e tecnológica, no estágio e no trabalho / Paulete Constantino Cerqueira, Beatriz Medeiros de Melo, Edel Alexandre Silva Pontes; ilustrado por Gabriella Buarque. – 2023.

Livro digital.

ISBN: 978-65-00-67751-51

Produto da Dissertação: O lugar da mulher na educação profissional e tecnológica: discriminação de gênero no estágio e no trabalho em Alagoas (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) Instituto Federal de Alagoas, Campus Avançado Benedito Bentes, Maceió, 2023.

1. Ensino. 2. Mulher. 3. Trabalho - Princípio Educativo. 4. Produto Educacional. I. Melo, Beatriz Medeiros de. II. Pontes, Edel Alexandre Silva. III. Buarque, Gabriella. IV. Título.

CDD: 370

APRESENTAÇÃO DO PODCAST

Este produto educacional – o podcast – foi construído a partir de pesquisa realizada no âmbito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT, com orientação da Profª Drª Beatriz Medeiros de Melo e coorientação do Prof. Dr. Edel Alexandre Silva Pontes, tendo como participantes estudantes, ex-alunas, professoras/es e servidoras/es do Instituto Federal de Alagoas (Ifal) – Campus São Miguel dos Campos, Alagoas.



Seu objetivo principal foi compreender a experiência da mulher enquanto aluna em um Curso Técnico de uma área tradicionalmente masculina (Curso Técnico de Segurança do Trabalho - TST) e identificar a discriminação de gênero na sua inserção no mundo laboral.

A ideia surgiu da vivência pessoal da autora, como mulher e psicóloga, e da compreensão do lugar da mulher na educação e no trabalho como fundamental para a sociedade.





CONSTRUÇÃO DO PODCAST

A metodologia utilizada foi a pesquisa-ação, de cunho quali-quantitativo e os instrumentos foram a revisão bibliográfica, os questionários diagnósticos e avaliativos e as rodas de conversa. Sua realização se deu de forma virtual e/ou presencial.

Os questionários diagnósticos foram aplicados com as alunas do 4º período do Curso de Segurança do Trabalho, e subsidiaram a elaboração das perguntas das rodas de conversa, que tiveram como participantes estudantes, ex-alunas, professoras/es e servidoras/es.

A partir do áudio obtido nas rodas de conversa, foi realizada análise de conteúdo, estabelecendo categorias cujas evidências deram origem à construção do Produto Educacional, o podcast nomeado

O Lugar da Mulher na Educação Profissional e Tecnológica, no Estágio e no Trabalho

AVALIAÇÃO E VALIDAÇÃO DO PODCAST

O podcast foi enviado a todos/as/es os/as servidores do Campus lócus da pesquisa e aos/às professores/as do Curso Técnico em Segurança do Trabalho do Ifal, acompanhado de um questionário avaliativo.

A porcentagem de respostas obtidas foi de 70% da amostra, e 96% consideraram-no relevante para discutir discriminação de gênero na comunidade escolar.



Também foi avaliado presencialmente por uma turma de estudantes do Curso Técnico em Segurança do Trabalho do Ifal. Os/as estudantes o ouviram em duas aulas seguidas. Após a transmissão da primeira parte do podcast (com duração de meia hora), houve uma discussão. Em seguida foi transmitida a segunda parte do podcast, também seguida de discussão e avaliação oral, que foi registrada com o uso de um gravador de voz.

À pergunta se consideravam o podcast relevante para discutir discriminação de gênero na comunidade escolar, o retorno positivo foi de

94%

A banca de defesa do mestrado validou o podcast em 25 de agosto de 2022, e um dos membros da banca declarou:

“Trata-se de um podcast de extrema qualidade e, tendo em vista a escassez com que é formatado o tema em várias fontes, o produto educacional é tomado como de alto teor inovador, podendo ser utilizado com servidores/as, estudantes de Ensino Médio Integrado e de outras redes de ensino”



COMENTÁRIOS

ENVIADOS NOS QUESTIONÁRIOS
AVALIATIVOS SOBRE O PODCAST

Foi muito bem elaborado a partir do momento que trouxe, além de dados estatísticos, depoimentos e falas sobre situações mais comuns do que imaginamos.

Traz importantes falas de mulheres que experienciaram situações das mais diversas e ajuda a pensar o papel de cada uma/um para pensar atitudes (pessoais e institucionais) no que se refere ao combate ao sexismo, machismo e assédios dos mais variados tipos.

É importante utilizar todos os meios disponíveis para debater/refletir sobre a discriminação de gênero. O podcast educacional trouxe o tema com exemplos que nos levam a refletir.

COMO ESSE PRODUTO PODE SER UTILIZADO NO CONTEXTO ESCOLAR?

O podcast está dividido em dois episódios de meia hora. O primeiro episódio contém os eixos da discriminação em casa, na escola e no estágio. Já na segunda parte ouvimos sobre a discriminação de gênero no trabalho e também ideias e sugestões sobre como solucionar o problema.

PROPOSTA 1

O podcast pode ser apresentado em sala de aula com o intuito de discutir discriminação de gênero. Pode-se ouvir a primeira parte em um tempo de aula, abrindo para discussão, ouvindo-se a segunda parte no segundo tempo, abrindo novamente para discussão, como foi feito na avaliação, por exemplo.

PROPOSTA 2

Pode ser transmitido fora de sala de aula, dividido em trechos menores, no intervalo ou no refeitório.

PROPOSTA 3

Pode ser acessado no celular, em várias situações (em casa, no transporte).

PROPOSTA 5

Pode também servir como subsídio para discussão em palestras sobre o Dia da Mulher, a violência doméstica, a Lei Maria da Penha.

PROPOSTA 4

Pode ser utilizado em uma formação continuada sobre discriminação de gênero, com professores/as e/ou servidores/as.



TRECHOS DO PODCAST NAS EMPRESAS



Passar para os trabalhadores uma educação de respeito às trabalhadoras da empresa.

ALUNA

Se houvesse uma repreensão e se a empresa atuasse de fato e ligasse para isso, existiria uma mudança.

PROFESSORA

Repensar o contato da instituição com essas pessoas que recebem estudantes.

PROFESSORA

O professor orientador participar do estágio com a gente, estar lá para verificar o que é que acontece, falar para o engenheiro responsável pelo estágio o que o estagiário tem que fazer.

PROFESSORA

TRECHOS DO PODCAST NA ESCOLA



*Sugiro que sejam mais frequentes essas discussões,
e até encontros periódicos no campus.*

SERVIDORA

*Mais divulgação com os alunos sobre
o tema em questão*

SERVIDORA

*Acho que a equidade deveria ser uma bandeira
institucional a ser levantada no próprio campus*

SERVIDORA



LINK

PARA ACESSO AO PRODUTO EDUCACIONAL

<http://educapes.capes.gov.br/handle/capes/717965>

Se você ouvir o podcast e quiser entrar em contato
com a idealizadora, mande um e-mail para
paulete.cerqueira@ifal.edu.br



Muito obrigada!

Criação dos slides: Gabriella Buarque

ANEXOS

ANEXO 1 - Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã Olympe de Gouges (Setembro de 1791)

Este documento foi proposto à Assembleia Nacional da França, durante a Revolução Francesa (1789-1799).

Marie Gouze (1748-1793), a autora, era filha de um açougueiro do Sul da França, e adotou o nome de Olympe de Gouges para assinar seus panfletos e petições em uma grande variedade de frentes de luta, incluindo a escravidão, em que lutou para sua extirpação. Batalhadora, em 1791 ela propõe uma Declaração de Direitos da Mulher e da Cidadã para igualar-se à outra do homem, aprovada pela Assembleia Nacional. Girondina, ela se opõe abertamente a Robespierre e acaba por ser guilhotinada em 1793, condenada como contrarrevolucionária e denunciada como uma mulher "desnaturada".

Preâmbulo

Mães, filhas, irmãs, mulheres representantes da nação reivindicam constituir-se em uma assembleia nacional. Considerando que a ignorância, o menosprezo e a ofensa aos direitos da mulher são as únicas causas das desgraças públicas e da corrupção no governo, resolvem expor em uma declaração solene, os direitos naturais, inalienáveis e sagrados da mulher. Assim, que esta declaração possa lembrar sempre, a todos os membros do corpo social seus direitos e seus deveres; que, para gozar de confiança, ao ser comparado com o fim de toda e qualquer instituição política, os atos de poder de homens e de mulheres devem ser inteiramente respeitados; e, que, para serem fundamentadas, doravante, em princípios simples e incontestáveis, as reivindicações das cidadãs devem sempre respeitar a constituição, os bons costumes e o bem-estar geral. Em consequência, o sexo que é superior em beleza, como em coragem, em meio aos sofrimentos maternais, reconhece e declara, em presença, e sob os auspícios do Ser Supremo, os seguintes direitos da mulher e da cidadã:

Art. I - A mulher nasce livre e tem os mesmos direitos do homem. As distinções sociais só podem ser baseadas no interesse comum.

Art. II - O objeto de toda associação política é a conservação dos direitos imprescritíveis da mulher e do homem: Esses direitos são a liberdade, a propriedade, a segurança e, sobretudo, a resistência à opressão.

Art. III - O princípio de toda soberania reside essencialmente na nação, que é a união da mulher e do homem: nenhum organismo, nenhum indivíduo, pode exercer autoridade que não provenha expressamente deles.

Art. IV - A liberdade e a justiça consistem em restituir tudo aquilo que pertence a outros, assim, o único limite ao exercício dos direitos naturais da mulher, isto é, a perpétua tirania do homem, deve ser reformado pelas leis da natureza e da razão.

Art. V - As leis da natureza e da razão proíbem todas as ações nocivas à sociedade: tudo aquilo que não é proibido pelas leis sábias e divinas não podem ser impedidos e ninguém pode ser constrangido a fazer aquilo que elas não ordenam.

Art. VI - A lei deve ser a expressão da vontade geral: todas as cidadãs e cidadãos devem concorrer pessoalmente ou com seus representantes para sua formação; ela deve ser igual para todos. Todas as cidadãs e cidadãos, sendo iguais aos olhos da lei, devem ser igualmente admitidos a todas as dignidades, postos e empregos públicos, segundo as suas capacidades e sem outra distinção a não ser suas virtudes e seus talentos.

Art. VII - Dela não se exclui nenhuma mulher: esta é acusada, presa e detida nos casos estabelecidos pela lei. As mulheres obedecem, como os homens, a esta lei rigorosa.

Art. VIII - A lei só deve estabelecer penas estritamente e evidentemente necessárias e ninguém pode ser punido senão em virtude de uma lei estabelecida e promulgada anteriormente ao delito e legalmente aplicada às mulheres.

Art. IX - Sobre qualquer mulher declarada culpada a lei exerce todo o seu rigor.

Art. X - Ninguém deve ser molestado por suas opiniões, mesmo de princípio; a mulher tem o direito de subir ao patíbulo, deve ter também o de subir ao pódio desde que as suas manifestações não perturbem a ordem pública estabelecida pela lei.

Art. XI - A livre comunicação de pensamentos e de opiniões é um dos direitos mais preciosos da mulher, já que essa liberdade assegura a legitimidade dos pais em relação aos filhos. Toda cidadã pode então dizer livremente: sou a mãe de um filho seu", sem que um preconceito bárbaro a force a esconder a verdade; sob pena de responder pelo abuso dessa liberdade nos casos estabelecidos pela lei.

Art. XII - É necessário garantir principalmente os direitos da mulher e da cidadã; essa garantia deve ser instituída em favor de todos e não só daqueles às quais é assegurada.

Art. XIII - Para a manutenção da força pública e para as despesas de administração, as contribuições da mulher e do homem serão iguais; ela participa de todos os trabalhos ingratos, de todas as fadigas, deve então participar também da distribuição dos postos, dos empregos, dos cargos, das dignidades e da indústria.

Art. XIV - As cidadãs e os cidadãos têm o direito de constatar por si próprios ou por seus representantes a necessidade da contribuição pública. As cidadãs só podem aderir a ela com a aceitação de uma divisão igual, não só nos bens, mas também na administração pública, e determinar a quantia, o tributável, a cobrança e a duração do imposto.

Art. XV - O conjunto de mulheres igualadas aos homens para a taxaçoão tem o mesmo direito de pedir contas da sua administração a todo agente público.

Art. XVI - Toda sociedade em que a garantia dos direitos não é assegurada, nem a separação dos poderes determinada, não tem Constituição; a Constituição é nula se a maioria dos indivíduos que compõem a nação não cooperou na sua redação.

CONCLUSÃO

Mulher, desperta. A força da razão se faz escutar em todo o Universo. Reconhece teus direitos. O poderoso império da natureza não está mais envolto de preconceitos, de fanatismos, de superstições e de mentiras. A bandeira da verdade dissipou todas as nuvens da ignorância e da usurpação. O homem escravo multiplicou suas forças e teve necessidade de recorrer às tuas, para romper os seus ferros. Tornando-se livre, tornou-se injusto em relação à sua companheira.

Formulário para um contrato social entre homem e mulher

Nós, _____ e _____ movidos por nosso próprio desejo, unimo-nos por toda nossa vida e pela duração de nossas inclinações mútuas sob as seguintes condições: Pretendemos e queremos fazer nossa uma propriedade comum saudável, reservando o direito de dividi-la em favor de nossos filhos e daqueles por quem tenhamos um amor especial, mutuamente reconhecendo que nossos bens pertencem diretamente a nossos filhos, de não importa que leito eles provenham (legítimos ou não) e que todos, sem distinção, têm o direito de ter o nome dos pais e das mães que os reconhecerem, e nós impomos a nós mesmos a obrigação de subscrever a lei que pune qualquer rejeição de filhos do seu próprio sangue (recusando o reconhecimento do filho ilegítimo). Da mesma forma nós nos obrigamos, em caso de separação, a dividir nossa fortuna, igualmente, e de separar

a porção que a lei designa para nossos filhos. Em caso de união perfeita, aquele que morrer primeiro deixa metade de sua propriedade em favor dos filhos; e se não tiver filhos, o sobrevivente herdará, por direito, a menos que o que morreu tenha disposto sobre sua metade da propriedade comum em favor de alguém que julgar apropriado. (Ela, então, deve defender seu contrato contra as inevitáveis objeções dos "hipócritas, pretensos modestos, do clero e todo e qualquer infernal grupo".

Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo

Comissão de Direitos Humanos

Comentários a direitoshumanos@usp.br



FUNDAÇÃO
EDUCACIONAL JAYME
DE ALTAVILA /
CENTRO
UNIVERSITÁRIO



Continuação do Parecer: 4.142.846

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

ANEXO 2 - Parecer Consubstanciado do CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: EDUCAÇÃO, TRABALHO E GÊNERO: O LUGAR DA MULHER NA
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA E NO TRABALHO EM
ALAGOAS

Pesquisador: PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 31449020.0.0000.0039

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE
ALAGOAS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.142.846

Apresentação do Projeto:

Esta pesquisa será realizada no ambiente escolar do Instituto Federal de Alagoas (IFAL) – Campus São Miguel dos Campos no segundo semestre de 2020 e tem como tema educação, trabalho e ser mulher no Ensino Profissional e Tecnológico (EPT). O objetivo principal é compreender os aspectos sócio-histórico emocionais que envolvem a mulher que escolhe estudar em um curso de uma área tradicionalmente masculina, bem como identificar as idiossincrasias de sua inserção no mundo do trabalho. A partir desses desafios, a pesquisa também busca ampliar o debate no IFAL, focando as questões de gênero e o trabalho como princípio educativo por meio da divulgação dos dados obtidos. O estudo investigativo é caracterizado como uma pesquisa-ação, de cunho quanti- qualitativo, e os instrumentos metodológicos a serem utilizados com as alunas serão: realização de rodas de conversa, aplicação de questionários e realização de entrevistas semiestruturadas.

Inicialmente será feita uma investigação diagnóstica, na bibliografia existente e na legislação do

Endereço: Rua Cônego Machado nº 917

Bairro: Farol

CEP: 57.051-160

UF: AL

Município: MACEIO

Telefone: (82)3215-5062

Fax: (82)3215-5062

E-mail: coepe.cesmac@cesmac.edu.br



FUNDAÇÃO
EDUCACIONAL JAYME
DE ALTAVILA /
CENTRO
UNIVERSITÁRIO



Continuação do Parecer: 4.142.846

IFAL no início do ano letivo de 2020, antes das intervenções realizadas com as alunas.

Esta etapa se concretizará com a produção e exibição de um vídeo educacional para os alunos, os professores e toda a comunidade escolar, com discussão. Também serão entrevistados e aplicados questionários aos/às docentes após a exibição do vídeo para avaliação do produto educacional. I Momento da Pesquisa – Fase Diagnóstica do Estudo. Nesta etapa inicial, serão procurados a Direção Geral, a Chefia de Departamento e a Coordenação do Curso, para explicar como se dará a pesquisa e solicitar a sua anuência por escrito nos termos de autorização. Um questionário semiestruturado será aplicado a todas as alunas das duas turmas concluintes do Curso de Segurança do Trabalho, cerca de 50 discentes. II Momento da Pesquisa – Planejamento e Produção do Vídeo Educacional e III Momento da Pesquisa – Apresentação do Vídeo Educacional para a comunidade acadêmica. Como critério de inclusão Ser aluna matriculada e maior de idade nas turmas concluintes do curso técnico subsequente Segurança do Trabalho do Campus São Miguel dos Campos; fornecer seu consentimento/assentimento expresso para participar da pesquisa. Como exclusão Alunas que optem por não participar da pesquisa; Alunas que faltarem nos dias de distribuição dos questionários.

Objetivo da Pesquisa:

GERAL

O objetivo principal é compreender os aspectos sócio-histórico-emocionais da experiência da mulher enquanto aluna em um Curso Técnico de uma área tradicionalmente masculina, e através da análise das idiossincrasias de sua inserção no mundo do trabalho.

ESPECÍFICOS

Analisar teoricamente estudos que abordam as questões de gênero ao longo da história e no mundo do trabalho;

Identificar a categoria gênero nos documentos oficiais do IFAL;

Analisar, ao longo da história do IFAL, as ações desenvolvidas acerca do tema; Produzir um vídeo educacional sobre a equidade de gênero no âmbito do IFAL;

A partir do Produto Educacional, ampliar o debate e fortalecer as ações no IFAL envolvendo o trabalho como princípio educativo e as questões de gênero.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Participando das rodas de conversa e respondendo aos questionários, as alunas poderão se sentir

Endereço: Rua Cônego Machado nº 917

Bairro: Farol

UF: AL

Telefone: (82)3215-5062

Município: MACEIO

Fax: (82)3215-5062

CEP: 57.051-160

E-mail: coepe.cesmac@cesmac.edu.br



FUNDAÇÃO
EDUCACIONAL JAYME
DE ALTAVILA /
CENTRO
UNIVERSITÁRIO



Continuação do Parecer: 4.142.846

inibidas e/ou constrangidas diante das outras colegas, e/ou receosas de se exporem e virem a sofrer bullying por parte dos colegas e/ou reações dos docentes citados. Para evitar esses riscos, as alunas participantes receberão os esclarecimentos necessários sobre todas as etapas e objetivos do estudo, e serão orientadas a não falar sobre comentários de outras pessoas fora das ações durante o projeto.

Quaisquer questões de desconforto que surjam entre as participantes poderão ser levadas e acolhidas pela psicóloga do Campus, setor de Pedagogia e/ou de Enfermagem para acompanhamento psíquico, físico e emocional, caso se faça necessário.

De forma direta, a pesquisa poderá auxiliar nas reflexões sobre questões de gênero na EPT. A discriminação com relação às mulheres permeia de várias formas, mesmo que de forma inconsciente, o dia-a-dia das relações, tanto profissionais como afetivas, entre homem-mulher, patrão empregado, professor aluno.

Nesse sentido, o estudo irá apreciar de que forma o EPT é equânime ao seu público e construir estratégias que permitam ampliar a discussão sobre relações igualitárias no ambiente educativo. **Comentários e**

Considerações sobre a Pesquisa:

O presente estudo se encontra de acordo com a Resolução 510/16.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Sem óbices éticos.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem óbices éticos.

Considerações Finais a critério do CEP:

Ilmo. (a) Pesquisador (a) PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA, lembre-se que, segundo a Res. CNS 510/16:

O Sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado e deve receber cópia do TCLE, na íntegra, por ele assinado, a não ser em estudo com autorização de declínio;

V.S.^a deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade por este CEP, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata;

Endereço: Rua Cônego Machado nº 917

Bairro: Farol

CEP: 57.051-160

UF: AL

Município: MACEIO

Telefone: (82)3215-5062

Fax: (82)3215-5062

E-mail: coepe.cesmac@cesmac.edu.br



FUNDAÇÃO
EDUCACIONAL JAYME
DE ALTAVILA /
CENTRO
UNIVERSITÁRIO



Continuação do Parecer: 4.142.846

O CEP deve ser imediatamente informado de todos os fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo. É responsabilidade do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas a evento adverso ocorrido e enviar notificação a este CEP e, em casos pertinentes, à ANVISA;

Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprovatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial;

O cronograma previsto para a pesquisa será executado caso o projeto seja APROVADO pelo Sistema CEP/CONEP, conforme Carta Circular nº. 061/2012/CONEP/CNS/GB/MS (Brasília-DF, 04 de maio de 2012).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1532303.pdf	18/06/2020 12:22:47		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DETALHA DO.doc	18/06/2020 12:19:04	PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA	Aceito
Parecer Anterior	CARTA_RESPOSTA_Paulete_versao_2.docx	18/06/2020 12:10:53	PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA	Aceito
Outros	Portaria_designacao_Anexo_05.pdf	03/06/2020 18:21:02	PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA	Aceito
Declaração de concordância	Autorizacao_do_Coordenador_da_Assistencia_Estudantil_Anexo_04.pdf	03/06/2020 18:18:49	PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_de_Infraestrutura_Diretora_Anexo_03.pdf	03/06/2020 18:14:48	PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA	Aceito

Endereço: Rua Cônego Machado nº 917

Bairro: Farol

UF: AL

Telefone: (82)3215-5062

Município: MACEIO

Fax: (82)3215-5062

CEP: 57.051-160

E-mail: coepe.cesmac@cesmac.edu.br



FUNDAÇÃO
EDUCACIONAL JAYME
DE ALTAVILA /
CENTRO
UNIVERSITÁRIO



Continuação do Parecer: 4.142.846

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Docentes_Anexo_02.docx	03/06/2020 18:12:24	PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Discentes_Anexo_01.docx	03/06/2020 18:09:45	PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_3_de_abr_de_2020.pdf	03/04/2020 18:55:45	PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	declaracao_de_pesquisadores.docx	02/04/2020 21:10:35	PAULETE CONSTANTINO CERQUEIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

MACEIO, 08 de julho de 2020

Assinado por:

**Ivanilde Miciele da Silva Santos
(Coordenador(a))**

Endereço: Rua Cônego Machado nº 917

Bairro: Farol

CEP: 57.051-160

UF: AL

Município: MACEIO

Telefone: (82)3215-5062

Fax: (82)3215-5062

E-mail: coepe.cesmac@cesmac.edu.br