

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROF. JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Joaldo José Ferreira de Souza

**A Precarização do Trabalho na Contemporaneidade: Um Estudo sobre Mulheres
Docentes do Ensino Superior no Rio de Janeiro.**

Joaldo José Ferreira de Souza

**A Precarização do Trabalho na Contemporaneidade: Um Estudo sobre Mulheres
Docentes do Ensino Superior no Rio de Janeiro.**

Projeto de Dissertação de Mestrado apresentado a Universidade do Grande Rio - Prof. José de Souza Herdy, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Administração.

ORIENTADORA: Rejane Prevot Nascimento

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UNIGRANRIO – NÚCLEO DE COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECAS

S729p Souza, Joaldo José Ferreira de.

A precarização do trabalho na contemporaneidade: um estudo sobre mulheres docentes do ensino superior no Rio de Janeiro / Joaldo José Ferreira de Souza. – Rio de Janeiro, 2019.

73 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Escola de Ciências Sociais Aplicadas, 2019.

“Orientadora: Prof.^a Dra. Rejane Prevot Nascimento”.

Referências: f. 68-71.

1. Administração. 2. Mercado de trabalho. 3. Trabalho feminino. 4. Precariedade do trabalho. 5. Instituições de ensino superior. I. Nascimento, Rejane Prevot. II. Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”. III. Título.

CDD – 658

Joaldo José Ferreira de Souza

"A Precarização do Trabalho na Contemporaneidade:
Um Estudo sobre Mulheres Docentes do Ensino Superior no Rio
de Janeiro"

Dissertação apresentada à
Universidade do Grande Rio
"Prof. José de Souza Herdy",
como parte dos requisitos
parciais para obtenção do grau
de Mestre em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovado em 26 de Junho de 2019.

Banca Examinadora



Prof.ª Dr.ª Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO
Presidente da Banca



Prof.º Dr.º Sergio Eduardo de Pinho Velho Wanderley
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO
Examinador, docente da Instituição



Prof.ª Dr.ª Ana Cristina Celano Teixeira
Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais - IBMEC
Examinadora, convidada externa ao Programa

Dedico esse trabalho à todas as professoras que mesmo com todas as dificuldades do seu trabalho, exercem sua profissão da melhor forma possível dentro da sala de aula, e em especial, à minha orientadora, Rejane Prevot.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me dar paciência e forças para ir até o fim.

À minha orientadora de Mestrado, Rejane Prevot, que em todos os momentos ficou ao meu lado. Momentos bons e ruins que jamais irei esquecer. Sou grato a todos seus conselhos durante esse período. Rejane foi muito mais que uma simples orientadora de mestrado para mim. Ela foi uma amiga, uma conselheira, uma mãe. Sou e serei eternamente grato por tudo.

A todos os professores do PPGA da Unigranrio, instituição onde sou aluno há 15 anos, desde o ensino fundamental. Agradeço bastante à professora Denise em especial, por ser um exemplo de professora para mim, e incentivadora para minha entrada no programa.

A professora Arely Herdy, por ser primordial na minha continuidade do mestrado, concedendo uma bolsa para conclusão dos meus estudos.

Aos meus pais, por sempre acreditarem no meu potencial, e por contribuírem pelo meu crescimento.

À minha esposa, Mariane de Souza Castro, por nos momentos difíceis durante a elaboração do meu projeto, ficar ao meu lado e me ajudar em todas as situações.

À todas as professoras entrevistadas, que contribuíram para minha pesquisa de forma inestimável.

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo analisar como ocorre o processo de precarização no trabalho de mulheres que lecionam em Instituições de Ensino Superior (IES) privadas no Rio de Janeiro. Abordou-se no referencial teórico a inserção da mulher no mercado de trabalho, o desenvolvimento das IES privadas no Brasil, o conceito de precariado, a precariedade no trabalho feminino e a precariedade subjetiva. Para realização da pesquisa optou-se pela utilização da abordagem qualitativa, realizando-se entrevistas baseadas num roteiro de entrevista, com 8 mulheres, e análise de conteúdo para tratamento dos dados obtidos. Os resultados obtidos demonstram que as entrevistadas não enxergam seu trabalho como um trabalho precário, pois não identificam parâmetros tangíveis para caracterizar a precariedade. Porém, a partir do cotejamento do referencial teórico com os dados obtidos, podemos concluir que a precariedade está presente no trabalho docente feminino, em especial a precariedade subjetiva. Muitas entrevistadas relatam questões de sobrecarga do trabalho, instabilidade, medo de perder o emprego e principalmente questões relacionadas á dupla jornada.

Palavras-Chave

Trabalho Feminino, IES privadas no Brasil, Precariado, Precarização Feminina, Precariedade Subjetiva

ABSTRACT

This dissertation aims to analyze how the precarious work process of women who teach in private Higher Education Institutions (HEIs) occurs in Rio de Janeiro. The theoretical framework addressed the insertion of women in the labour market, the development of private HEIs in Brazil, the concept of precariousness, precariousness in women's work and subjective precariousness. To carry out the research it was decided to use the qualitative approach, conducting interviews based on an interview script, with 8 women, and content analysis to treat the data obtained. The results obtained show that the interviewees do not see their work as precarious, because they do not identify tangible parameters to characterize precariousness. However, from the comparison of the theoretical framework with the data obtained, we can conclude that precariousness is present in female teaching work, especially subjective precariousness. Many interviewees report issues of work overload, instability, fear of losing their jobs and especially issues related to the double workday.

Keywords

Female Employment, Private HEIs in Brazil, Precarious, Female Precarization, Subjective Precariousness

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - DESPESA DO GOVERNO FEDERAL EM EDUCAÇÃO COM O FIES. 2004 A 2014	31
TABELA 2 – CUSTO ANUAL DO FIES	32
TABELA 3 – CATEGORIAS A PRIORI	48
TABELA 4 – CATEGORIAS A POSTERIORI	50
TABELA 5 – DADOS DAS ENTREVISTADAS	52

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - PARTICIPAÇÃO NA PEA, POR GÊNERO – BRASIL – 1950 A 2010	20
GRÁFICO 2 - PROPORÇÃO DE OCUPADOS EM TRABALHO POR TEMPO PARCIAL NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR SEXO (%)	22
GRÁFICO 3 - RENDIMENTO MENSAL POR SEXO	23
GRÁFICO 4 - PERCENTUAL DE PARLAMENTARES MULHERES	24
GRÁFICO 5 - PROPORÇÃO DE PARLAMENTARES MULHERES EM EXERCÍCIO EM CÂMERA BAIXA OU PARLAMENTO UNICAMERAL, SEGUNDO OS PAÍSES SELACIONADOS (%)	25
GRÁFICO 6 - POPULAÇÃO DE 25 ANOS OU MAIS DE IDADE COM ENSINO SUPERIOR COMPLETO, POR SEXO E COR OU RAÇA (%).....	27
GRÁFICO 7 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE MATRICULAS POR ANO.....	31
GRÁFICO 8 - CARGOS GERENCIAS, POR SEXO	37
GRÁFICO 9 - MÉDIA DE HORAS DEDICADAS AOS CUIDADOS DE PESSOAS E/OU AFAZERES DOMESTICOS POR PESSOAS OCUPADAS, POR SEXO (Horas Semanais)	42

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - TAXA DE FECUNDIDADE DE MULHERES DE 15 A 19 ANOS DE IDADE.....	26
FIGURA 2 - MODELO CONCEITUAL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS ACADÊMICOS.....	43

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. OBJETIVOS	15
1.1.1. OBJETIVO GERAL.....	15
1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.2. DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	15
1.3. RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	16
1.4. ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO.....	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	20
2.2. O DESENVOLVIMENTO DAS IES PRIVADAS NO PAÍS.....	28
2.3. A FORMAÇÃO DO PRECARIADO	33
2.3.1. A PRECARIIDADE FEMININA	35
2.3.2. A PRECARIIDADE SUBJETIVA	39
2.4. DIVISÃO DO TRABALHO DOMESTICO.....	42
2.5. A SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	44
3. METODOLOGIA	46
3.1. TIPO DE ABORDAGEM	46
3.2. SUJEITOS DA PESQUISA	46
3.3. INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	47
3.4. A ANÁLISE DE DADOS	47
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	52
4.1. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	53
4.1.1. A NOÇÃO DE PRECARIIDADE	53
4.1.2. O PRECARIADO	55
4.1.3. A PRECARIIDADE SUBJETIVA	57
4.1.4. A DUPLA JORNADA	58
4.1.5. A DISCRIMINAÇÃO	60
4.2. CATEGORIAS EMERGENTES	62
4.2.1. A DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	62
4.2.2. A SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	64
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
6. REFERÊNCIAS	68
ANEXO	72

1. INTRODUÇÃO

Nesse capítulo, será apresentada a contextualização do trabalho, a partir de uma discussão sobre o panorama do trabalho feminino na contemporaneidade, a questão de pesquisa, os objetivos da pesquisa, a delimitação da pesquisa, a relevância e a organização do trabalho.

Atualmente cresce bastante o número de mulheres inseridas no mercado de trabalho. Muitas mulheres que realizavam algum trabalho informal no passado, ou não estavam inseridas no mercado de trabalho, se encontram nos últimos anos economicamente ativas no contexto de trabalho, o que fez mudar bastante o cenário do trabalho feminino. Essa mudança é fruto de movimentos políticos e sociais entre as décadas de 60 e 70 (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Quando inseridas no contexto de trabalho, e com todas as mudanças frutos de políticas neoliberais, as mulheres se veem reféns de um cenário de precarização.

Alves (2007) entende que toda essa insegurança gerou uma experiência de precarização. No Brasil é claro para quase todo mundo que a maioria dos trabalhos tem alguma insegurança em relação à sua estabilidade.

“Ela é elemento compositivo do novo metabolismo social que emerge a partir da constituição do Estado neoliberal. Possui como base objetiva, a intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho e o desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; além, é claro, da fragmentação social nas cidades, em virtude do crescimento exacerbado do desemprego total e a deriva pessoal no tocante a perspectivas de carreira e de trabalho devido à ampliação de um precário mercado de trabalho”. (ALVES, 2007, p.17).

Para Standing (2013) todo trabalho atual, é precário. Não importa o salário, o cargo ou o tempo de empresa.

Todo trabalhador atualmente, sofre as consequências do processo de precarização. Para o autor, alguns grupos sofrem mais que os outros, como as mulheres

e os jovens, mas todos, sem exceção, se encontram atualmente nesse cenário (Stading, 2013).

Segundo Andrade (2016) a maior barreira enfrentada pelas mulheres no mundo do trabalho é a discriminação.

Além de todo preconceito relacionado ao gênero feminino e à cor, a mulher também sofre discriminação por sua origem, idade, orientação sexual, gravidez, doença e deficiência. Além disso tudo, as mulheres sofrem mais do que os homens com assédio tanto moral como sexual muitas vezes velados dentro das organizações (Andrade, 2016).

Aliada à esta precarização, na era da globalização as estratégias gerenciais têm o intuito de “capturar” a subjetividade dos indivíduos que atuam na organização, disputando o intangível (ALVES, 2014). Esse intangível é entendido como o que fica restrito ao olho humano nas organizações. Em outras palavras, o que é velado nas organizações.

Esta captura faz com que o indivíduo se envolva com a organização que o mesmo se encontra inserido e que esse envolvimento seja capaz de controlar e manipular suas atitudes no contexto de trabalho em que o mesmo está inserido, levando ao que Linhart (2014) define como “precariedade subjetiva”:

“A precariedade subjetiva pode ser entendida como o aumento de exigências cada vez maiores no trabalho, nesse sentido, os trabalhadores estão permanentemente preocupados com a ideia de nem sempre estar em condições de responder a elas. Essa pressão institucional pela cultura do alto desempenho faz com que os trabalhadores nunca se sintam verdadeiramente seguros e protegidos de poder conservar seus postos de trabalho, gerando com isto uma busca sem fim pela excelência”. (LINHART, 2014, p.37).

O que é mais assustador é que além das obrigações e deveres cobrados pelas organizações, o próprio trabalhador se vê num cenário em que o mesmo se sente incapaz, gerando uma sensação de que poderia e deveria se dedicar mais à empresa.

Ressalta-se que essa sensação não ocorre somente com quem possui cargos mais baixos na hierarquia da empresa, mas também em cargos de médio porte, e até mesmo em cargos de chefia (LINHART, 2014).

Essas mudanças no contexto de trabalho atual ocorrem pelo fato de estarmos inseridos num cenário de administração moderna, onde todo trabalhador se vê na obrigação de demonstrar seu valor para a organização, para os colegas de trabalho e para seus chefes, a fim de legitimar o fato de que ele é merecedor do emprego.

Sendo assim, a precariedade subjetiva pode ser enxergada como uma estratégia empresarial no contexto de trabalho contemporâneo (LINHART, 2014).

Neste sentido, é possível fazer um paralelo com o que afirma Alves (2014). O autor afirma que nesse novo formato organizacional o trabalhador tem para ele a responsabilidade sobre suas obrigações na organização como supervisor de suas tarefas.

Em outras palavras, o indivíduo além de já realizar suas próprias obrigações, ainda se vê na obrigatoriedade de ser seu próprio supervisor. Desta forma, o capital se apropria de todo o fazer e principalmente do saber do trabalho, e em muitos casos o trabalhador não tem nenhuma noção desse processo de captura (ALVES, 2014).

No trabalho docente, essas mudanças nas condições de trabalho começam a ser levantadas e expostas a partir do processo de mercantilização das IES, as quais sofreram mudanças amplas mudanças no seu viés de ensino (BOSI, 2007).

Assim como em outros trabalhos, o trabalho docente, com todas essas mudanças legais no contexto atual, sofreu e sofre um processo de precarização e flexibilização em relação aos direitos trabalhistas.

Essas mudanças estão totalmente vinculadas à um movimento de privatização da educação brasileira, principalmente da educação superior, e que agora abrange também a educação básica (MAUÉS, 2010). Esse cenário é mais claro quando é demonstrado o predomínio das instituições privadas em relação às instituições públicas.

Atualmente o Ensino Superior brasileiro possui 2.407 IES e destas, 2.111 são instituições privadas, o que representa 87,7% do total de IES no país, e 296 Instituições públicas (CES, 2017). Existem 8.048.701 alunos matriculados nas IES do país, dentre Universidades, Centros Universitários, Faculdades, IFs e Cefets (CES, 2017).

De acordo com o Censo da Educação Superior (2017, p. 11) “em 2016, quase 3 milhões de alunos ingressaram em cursos de educação superior de graduação, desse total, 82,3% em instituições privadas”.

Existem 2,5 alunos inscritos em IES privadas para 1 aluno matriculado na rede pública (CES, 2017). No entanto, o volume de matriculados nas IES privadas diminuiu em 2016 em relação a 2015 (CES, 2017).

Até o ano passado a Rede de Educação Superior no Brasil contava com 384.094 docentes inseridos em seus postos de trabalho, sendo 55,9% com vínculo em IES privada e 44,1% em IES pública (CES, 2017).

O FIES, promulgado em 2001, ajudou a cada vez mais alavancar o número de estudantes nas IES privadas no Brasil. (SANTOS, SILVA; 2017) Com as mudanças ocorridas no ensino superior o docente se vê cada vez mais sobrecarregado com suas tarefas e obrigações dentro de uma instituição de ensino e sente-se obrigado a assumir diversas funções para manter-se empregado.

Dessa forma, o presente trabalho tem o intuito de compreender como ocorre processo de precariedade no trabalho docente das IES privadas do Rio de Janeiro, a partir do ponto de vista de mulheres docentes tendo em vista que, atualmente, o modo de trabalho sofre diversos impactos causados por políticas públicas ineficientes e pelas crescentes mudanças trabalhistas.

Para tanto, o estudo basear-se-á em autores que discutem o desenvolvimento das IES privadas no país e também a precarização do trabalho para responder à seguinte questão de pesquisa: Como as condições de trabalho atuais afetam o trabalho docente feminino?

1.1. OBJETIVOS

1.1.1. OBJETIVO GERAL

Analisar como as condições de trabalho na contemporaneidade afetam o trabalho docente feminino. Tal análise será desenvolvida a partir do conceito de novo precariado de Standing (2013) e de precariedade subjetiva, de Linhart (2014).

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Abordar a trajetória do trabalho feminino no Brasil;
- b. Apresentar os principais conceitos associados à precarização do trabalho, à formação do novo precariado e precariedade subjetiva;
- c. Analisar os impactos da precariedade no trabalho contemporâneo, a partir da investigação das condições de trabalho exercido por mulheres docentes.

1.2. DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A delimitação teórica central da pesquisa envolve o conceito de precariado de Standing (2013), que entende que o precariado afasta-se da classe trabalho pelo motivo desta sugerir uma sociedade majoritariamente por trabalhadores de longo prazo, que possuem empregos com estabilidade, que possuem promoções.

Segundo Rabelo e Barbosa (2012) precariedade é traduzida pela ausência de diversos mecanismos, o que faz com que os trabalhadores se vejam sem acesso a direitos básicos e necessários à sua função, sendo assim expostos às diferentes políticas implantadas pelas organizações.

Já a precariedade subjetiva pode ser entendida, neste contexto, como o aumento de exigências cada vez maiores no trabalho. Assim, os trabalhadores ficam receosos com a ideia de nem sempre estarem em condições de responder as exigências. (Linhart 2014)

No que se refere à delimitação empírica, essa pesquisa será realizada com mulheres que lecionam no ensino superior privado na cidade do Rio de Janeiro, com o intuito de entender como as condições de trabalho na contemporaneidade afetam seu

cotidiano e, desta forma, identificar como ocorre a precariedade, a partir de sua entrada no mercado de trabalho, explorando suas opiniões e seus pontos de vista.

A escolha por mulheres se dá por ser alto e crescente o índice das mesmas no mercado de trabalho.

De acordo com dados da Sinopse do Professor da Educação Básica, divulgada pelo MEC (Ministério da Educação) no fim de 2010, existem quase 2 milhões de professores, dos quais mais de 1,6 milhão são do sexo feminino, porém no ensino superior esse cenário é o inverso. Segundo o Censo da Educação Superior de 2016, no ensino privado e também no público a maioria do corpo docente são homens com idade entre 34 e 36 anos.

1.3. RELEVÂNCIA DO ESTUDO

Segundo Assis (2013) no passado o homem que era o chefe do lar, e as mulheres não poderiam sem pensar em ganhar dinheiro, isso poderia tirar naquela época para o homem seu lugar de “mandar”

Hoje é possível ler notícia que relatam assédio que mulheres sofrem no ambiente de trabalho, sem contar toda dificuldade ser mulher. Existe uma pressão para ter um bom emprego e ser bem-sucedida, de ter um relacionamento e filhos.

Mas com passar do tempo, muitas mulheres deixaram ser somente uma esposa, ou dona do lar e passaram cada vez mais ter sua voz e sua representativa no cenário atual, Cada vez mais cresce o número de mulher inseridas no mercado de trabalho e que servem de exemplo para muitos.

Muitas mulheres cada vez mais expõem realmente o seu valor, mas, todas essas mudanças é um processo lento, mas que precisa de uma continuidade (ASSIS, 2013)

Segundo o Instituto Brasileiro Geográfico e Estatístico (IBGE) Hoje as mulheres representam maioria dos brasileiros graduados, porém o curioso é que eles deveriam ocupar no mínimo, metade dos postos de trabalho na educação superior.

Essas desigualdades apontadas e todas as mudanças no trabalho da contemporaneidade, como “captura da subjetividade” fazem necessário esse estudo sobre mulheres docentes.

Alguns fatores econômicos e culturais explicam a importância desse fenômeno. O avanço da industrialização, que transformou toda a estrutura produtiva, a

continuidade e até mesma a aceleração do processo de urbanização, a queda da taxa de fecundidade são os principais.

Para Linhart (2014) o trabalho docente sofreu, e ainda sofre muitas mudanças no seu viés educacional, o que afeta diretamente o dia-a-dia do docente na instituição.

Esse trabalho visa levantar assuntos a serem discutidos e mais explorados em relação ao trabalho feminino no contexto atual, num cenário de mudanças significativas principalmente para mulheres que lecionam no ensino superior, expondo suas condições de trabalho, e alertando sobre uma eventual melhoria para essa categoria.

Além disso, o atual trabalho visa um retorno para toda discussão na academia. Atualmente existem poucos trabalhos que abordam sobre a questão da precariedade vivenciada no mundo atual.

Em relação ao conceito de precariedade subjetiva e captura da subjetividade, apenas Alves (2014) e Linhart (2014) abordam estas temáticas.

Com todo o avanço de políticas neoliberais e num cenário atual no Brasil, de mudanças trabalhistas, que afetam diretamente a qualidade de vida do trabalhador, trabalhos que explorem o ponto de vista do trabalhador e que tenham intuito de trazer o assunto para o meio acadêmico são de grande relevância, tanto academicamente, como politicamente.

1.4. ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO

A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho:

Nesse capítulo visa expor: Momento da entrada da mulher no mercado de trabalho, mostrando os motivos que levaram esse fenômeno acontecer, quais foram seus impactos a partir da sua entrada, até o momento atual, e levantar dados sobre o mesmo.

O Desenvolvimento das IES Privadas no País:

História do surgimento do ensino superior no Brasil, história das IES privadas no país, números que relatam o mesmo, expectativas futuras. Relatar também condições de trabalho dessa categoria. Mostrar a representatividade feminina nesse meio.

A Precariedade do Trabalho Feminino e Precariedade Subjetiva:

Explicar o conceito de precarização, e as condições de trabalho que levam para acontecer o mesmo. Explicar conceito da busca pela intangibilidade, precariedade subjetiva e relacionar e questionar com o trabalho docente superior feminino.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O seguinte capítulo apresenta uma revisão da literatura que servirá como base para a análise a ser realizada neste estudo.

A primeira seção deste capítulo irá abordar a inserção da mulher no mercado de trabalho, realizando um apanhado histórico até os dias atuais e as consequências desse fenômeno.

A segunda seção do capítulo apresenta a trajetória das Instituições de Ensino Superior (IES) no país, abordando principalmente a regulamentação a elas impostas e que tiveram um significativo impacto no contexto de mudanças sobre o trabalho docente contemporâneo

A terceira seção tem como objetivo abordar o conceito de precariado, além da discussão do conceito de precariedade subjetiva.

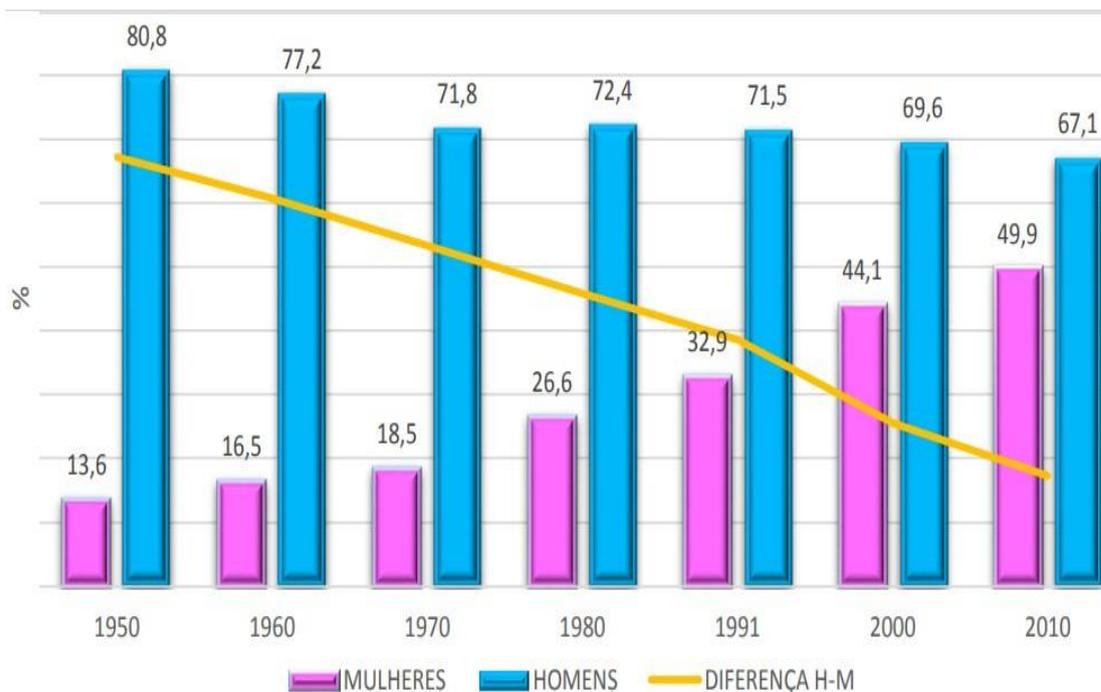
2.1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Esta seção tem como objetivo apresentar historicamente a entrada da mulher no mercado de trabalho e discutir questões que envolveram esse fenômeno até a atualidade.

Segundo o IBGE, em 1950 menos de 14% das mulheres eram economicamente ativas no mercado de trabalho, mas a partir desse ano, essa taxa cresce a cada ano.

Loureiro, Costa e Fretas (2012) destacam que “um dos fenômenos mais significativos no mundo contemporâneo é a diversificação da mão de obra, com a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho”.

GRÁFICO 1 – PARTICIPAÇÃO NA PEA, POR GÊNERO – BRASIL – 1950 A 2010



Fonte: Censos Demográficos do IBGE – 1950 a 2010

A pesquisa elaborada pelo IBGE demonstra que entre 1976 e 2002 os percentuais de atividade masculina tiveram uma oscilação pequena, enquanto que os

percentuais relacionados à atividade feminina cresceram de 29% para 50%, quase o dobro.

“No Brasil, as estatísticas apontam que a taxa de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho é mais rápida do que dos homens e que as mulheres vêm ascendendo a cargos de direção nas organizações, apesar da existência reconhecida de fortes barreiras a essa ascensão. As possibilidades de construção de uma vida profissional bem-sucedida estão naturalmente condicionadas à exigências de organizações específicas, mas também ao contexto mais amplo - econômico, institucional e cultural - do trabalho”. (Loureiro, Costa e Freitas, 2012. p.131).

É importante destacar que no século atual é crescente o percentual de mulheres inseridas no mercado de trabalho pela necessidade de sustento, principalmente nas classes mais baixas no Brasil (Baylão, Schettino; 2014).

Cada vez mais vemos que as mulheres buscam necessidade de independência.

A entrada da mulher no mercado de trabalho, que era visto como um ambiente masculino fez também com que as mulheres ficassem cada vez mais sobrecarregadas, porque além das tarefas no ambiente laboral a mesma ainda conta com a sobrecarga das tarefas domésticas (Probst, Ramos; 2015).

Lehner (2012) acrescenta que o trabalho passa a assumir um lugar central nas vidas das mulheres, sendo visto como “seu primeiro projeto como pessoa”.

GRÁFICO 2 - PROPORÇÃO DE OCUPADOS EM TRABALHO POR TEMPO PARCIAL NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR SEXO (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016

Podemos verificar no gráfico 2 que em todas as regiões do Brasil, as mulheres trabalham em média mais horas do que os homens.

Chama atenção também o aspecto racial. Os dados mostram que as mulheres pretas ou pardas são as que mais ocupam atividades de tempo parcial, chegando a 31,3% do total, enquanto as mulheres brancas ocupam 25%. Entende-se que as mulheres compõem um maior percentual neste tipo de atividade por também se ocuparem de atividades na esfera doméstica, como os cuidados com a casa, com os filhos e os idosos (IBGE, 2018).

Para Rocha-Coutinho (2014) mesmo com todas essas mudanças ocorridas a partir da entrada da mulher no mercado de trabalho, as desigualdades de gênero ainda permanecem.

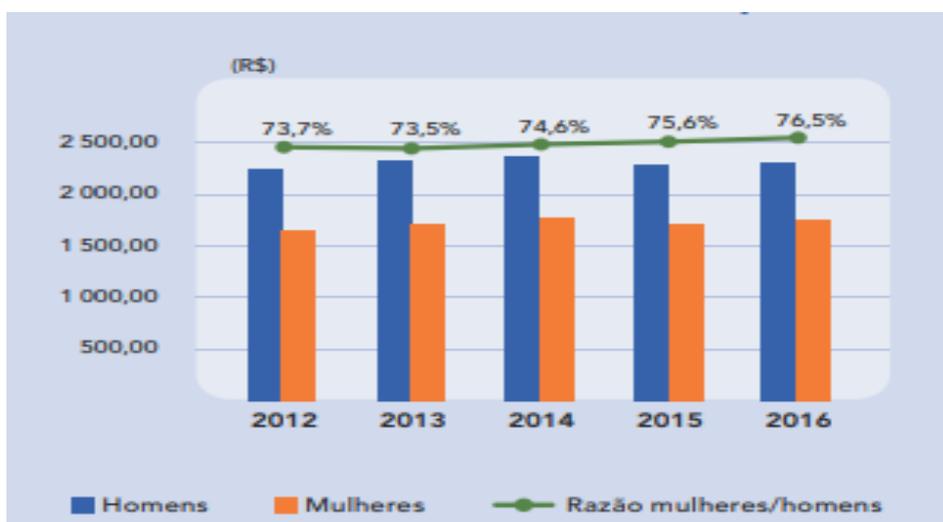
“Na prática, o que se pode observar é que o discurso social mudou muito pouco a sua definição de mulher, apesar de ter incorporado este novo papel - o de profissional interessada e competente - à identidade feminina e de ter, até certo ponto, questionado a doutrina da maternidade como essência. Isto é, ele continua atribuir à mulher todo os encargos como a

casa e a família, tributando ainda a característica que, no fundo, a sociedade considera até agora como essencialmente femininas. Ou seja, na verdade, a identidade feminina não foi substancialmente alterada, mas sim ampliada para incluir este novo papel da mulher”. (ROCHA- COUTINHO, 2004).

Ser independente, ter seu próprio dinheiro e a liberdade para fazer o que quiser com o mesmo, sem ter obrigação de prestar contas a alguém é uma conquista das mulheres e motivo de orgulho para as mesmas (Probst, Ramos; 2015)

E mesmo com todas essas mudanças as mulheres ainda recebem 30% menos que os homens que realizam a mesma tarefa que elas (Probst, Ramos; 2015), conforme pode ser conferido no Gráfico 3.

GRÁFICO 3 – RENDIMENTO MENSAL POR SEXO



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016.

Nascimento (2007) aponta que, mesmo com a entrada da mulher no mercado de trabalho, as mulheres se veem como reféns quando devem optar pelo trabalho ou pela família, o que dificulta diretamente uma expectativa de crescimento dentro da organização.

O grande problema desse cenário é a “dupla jornada”. Segundo Andrade (2016) A jornada feminina em relação ao trabalho domestico é mais que o dobro em comparação ao homem.

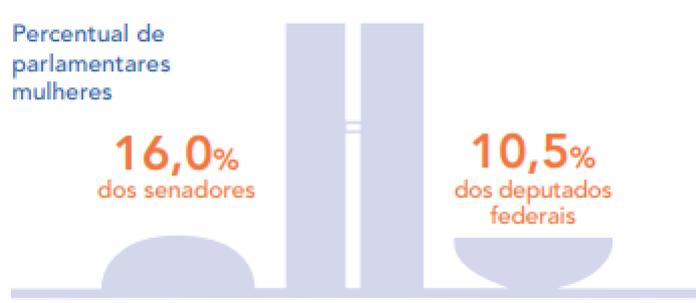
O cuidado com os filhos é um obstáculo para a participação da mulher no mercado de trabalho. (Tânia, 2016). A autora diz que essa taxa de ocupação aumenta na medida em que as mulheres passam a ter acesso a creche para os respectivos filhos.

Assim, a inserção da mulher no mercado de trabalho é distorcida pelo papel social que é lhe imposto, e sendo vista como sempre como algo que complemente sua vida. Isso se dá pelo papel associado ao homem como o provedor principal.

Para Andrade (2016) mesmo com aumento de mulheres no mercado de trabalho, ainda não são identificadas mudanças na hierarquia funcional e técnica da organização laboral.

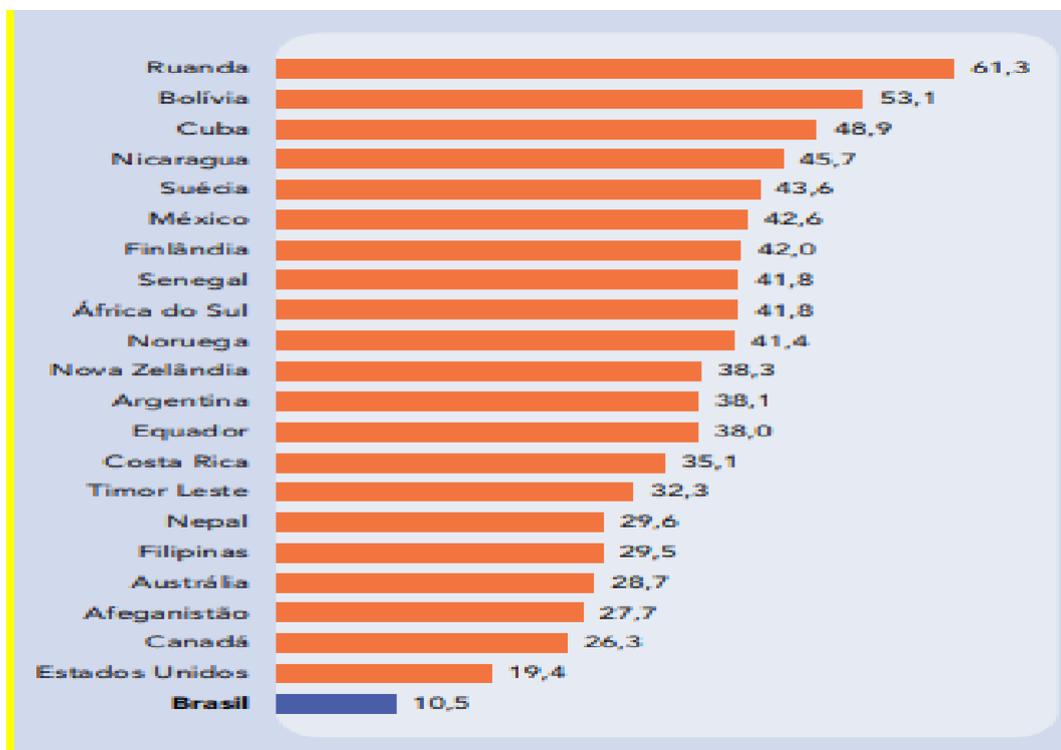
A autora demonstra em seu artigo que no Brasil, em 2016, 26% das empresas não tinham mulheres em cargos de chefia. Já em 2015, essa porcentagem chegou a 57%, mais que o dobro do ano anterior.

GRÁFICO 4 – PERCENTUAL DE PARLAMENTARES MULHERES



Fonte: Women in national parliaments: situation as of 1st December 2017. Geneva: Inter-Parliamentary Union - IPU, 2017.

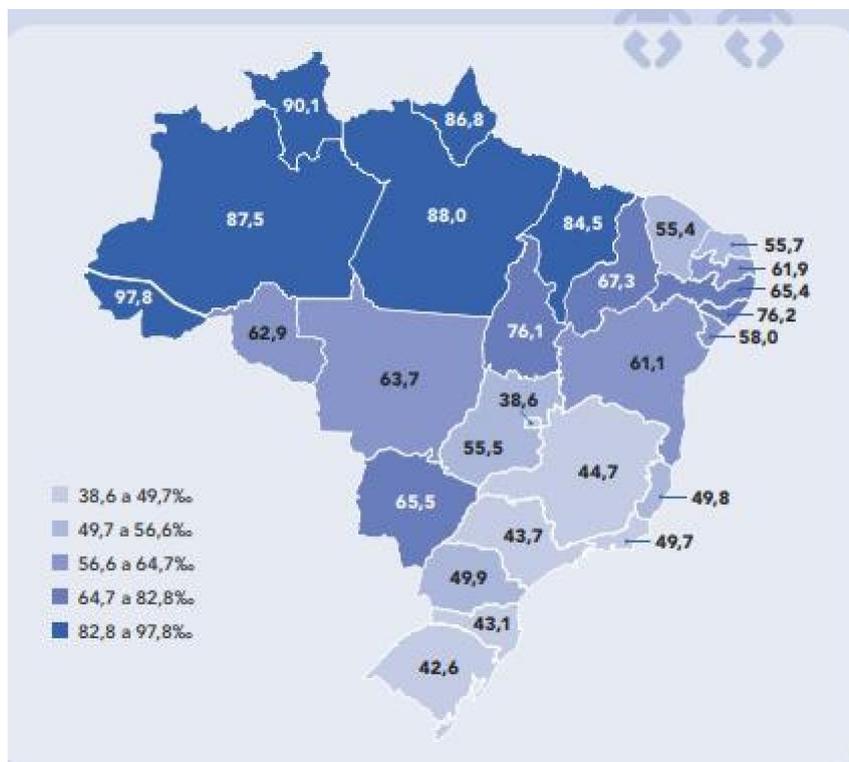
GRÁFICO 5 – PROPORÇÃO DE PARLAMENTARES MULHERES EM EXERCÍCIO EM CÂMERA BAIXA OU PARLAMENTO UNICAMERAL, SEGUNDO OS PAÍSES SELACIONADOS (%)



Fonte: Women in national parliaments: situation as of 1st December 2017. Geneva: Inter-Parliamentary Union - IPU, 2017.

É interessante analisar no Gráfico 4 o baixo número de representação feminina na política Brasileira. Segundo IBGE, o Brasil ocupava em dezembro de 2017 a 152 posição entre 190 países. Com somente 10,5% de representatividade o Brasil apresenta o pior rendimento em relação aos países sul-americanos. Na média mundial, as mulheres ocupavam 23,6% dos assentos nas câmaras baixas ou parlamentos unicamerais

FIGURA 1 - TAXA DE FECUNDIDADE DE MULHERES DE 15 A 19 ANOS DE IDADE (%)



Fonte: IBGE, Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 2000-2060, Revisão 2013; Projeção da População das Unidades da Federação por Sexo e Idade para o Período 2000-2030, Revisão 2013.

Podemos analisar na Figura 1 que a diferença da taxa de fecundidade entre as Grandes Regiões merece maior atenção. As regiões Sudeste e Sul possuíam em 2016 uma taxa de fecundidade entre os adolescentes de 45,4 e 45,6, e nas regiões Centro- Oeste e Nordeste de 55,6 e 64,9. Destacando-se a Região Norte, com taxa de 85,1 nascimentos a cada mil mulheres de 15 a 19 anos.

A redução da taxa de fecundidade nas faixas etárias mais altas também reflete, segundo o Relatório do IBGE (2018), uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho.

GRÁFICO 6 – POPULAÇÃO DE 25 ANOS OU MAIS DE IDADE COM ENSINO SUPERIOR COMPLETO, POR SEXO E COR OU RAÇA (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

O Gráfico 7 indica que as mulheres em média superam os homens nos indicadores educacionais. Mas o que chama atenção é justamente a diferença entre as mulheres brancas e mulheres pretas ou pardas. Com isso, podemos afirmar que a cor ou raça é sim um fator preponderante na desvantagem educacional.

A discriminação sofrida pelas mulheres é o maior obstáculo para elas no mercado de trabalho. Existe um claro preconceito relacionado com o gênero feminino.

Além do que, as mulheres sofrem também com o assédio, tanto moral quanto sexual. Outro problema muito importante é que as mulheres são as que mais sofrem com doenças ocupacionais que são decorrentes das condições de trabalho inadequadas (Andrade, 2016).

“As principais doenças ocupacionais atingem mais as mulheres do que os homens, conforme os dados do Ministério da Previdência Social, publicados no 2º Boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade, que discute a evolução dos benefícios concedidos por auxílio-doença acidentário (doenças decorrentes da relação com o trabalho) e não acidentário (doenças não relacionadas com o trabalho), para o período entre 2004 e 2013”. (Andrade, 2014, p.51)

O que se pode concluir a partir dessa discussão é que muitos trabalhos sofreram e sofrem alterações devido à inserção da entrada na mulher no mercado de trabalho, a construção familiar, o surgimento de algumas novas doenças, que antes eram de exclusividades dos homens, também está totalmente ligado ao tema.

2.2. O DESENVOLVIMENTO DAS IES PRIVADAS NO PAÍS

Esta seção tem por objetivo apresentar as mudanças ocorridas nas Instituições de Ensino Superior (IES) privadas no Brasil, com intuito de demonstrar quais fatores contribuíram para seu crescimento nas últimas décadas.

O Brasil tem passado por um intenso e extenso processo de globalização econômica e cultural, que se sustenta na expansão do capitalismo com fortes vertentes neoliberais (SEVERINO, 2008) e que tem se aprofundado ainda mais na segunda década do século XXI.

Sguissardi (2015) aponta que a relação entre público e privado/mercantil está cada vez mais intrínseca no processo de desenvolvimento da educação superior, circunscrita em uma economia percebida como ultraliberal.

Por essas razões, continua a prevalecer no âmbito da educação a teoria do capital humano, preparando mão de obra qualificada para o mercado de trabalho, não se preocupando com a emancipação do indivíduo (SEVERINO, 2008).

Além disso, em 1998 a educação passa a ser tratada com um serviço pela OMC (Organização Mundial do Comércio), sendo “concebida como um serviço como outro qualquer, passível de ser regulado pela lógica do lucro e da competição” (BORGES, 2009).

Na ocasião, a OMC apontou que esse tipo de serviço deveria se estruturar e estabelecer suas prioridades em conformidade com a procura e necessidade da “economia” do conhecimento, destacando a relevância da educação no desenvolvimento econômico (BORGES, 2009).

O processo de privatização tem a finalidade de reduzir o papel e atuação do Estado na área produtiva, social e também educacional (CHAVES, 2010)

“Na área educacional, a política de focalização se manifesta por meio da priorização dos recursos da União para o atendimento ao ensino fundamental; pela criação de bolsas para os estudantes do ensino superior privado, a exemplo do Programa Universidade para Todos”. (PROUNI) e pela redução dos investimentos públicos nas instituições de ensino superior (IES) públicas, induzindo-as à captação de recursos no mercado (CHAVES, 2010, p.7).

Nesse sentido, as instituições de ensino superior privadas foram motivadas, principalmente, pelas políticas adotadas pelos governos federais, a se expandir, por meio da liberalização dos serviços educacionais de isenção fiscal, em especial, da oferta de cursos aligeirados, voltados apenas para o ensino desvinculado da pesquisa (CHAVES, 2010).

Assim, cada vez mais se ampliou a participação da esfera privada em relação a pública. A demanda por uma educação superior privada sofreu um aumento de 161,6% entre 1990 e 2004, sendo também que nesse período, o número de vagas aumentou em 360% (Corbucci, Kubota, Meira; 2016).

“A garantia da implementação de políticas, que se estruturam e se desenvolvem com base na cultura do desempenho, é assegurada pela criação do Estado avaliador. Sendo assim, tudo que não pode ser mensurado por indicadores, perde o valor nessa cultura, “uma avaliação do sistema de ensino que tem como referência de desempenho indicadores estandardizados e termina por não permitir formas mais flexíveis e diferenciadas de trabalho pedagógico”” (SANTOS, 2004, p. 1152).

Dessa maneira, a educação se torna mais um produto do capital e aquilo que não estiver ao alcance da mensuração, e nem possa ser observado, palpável, deixa de ter importância para esse tipo de avaliação (SANTOS, 2004).

“O núcleo estratégico se caracteriza por atividades prioritariamente estatais, “é o centro no qual se definem a lei, as políticas e o modo de, em última instância, as fazer cumprir. Já as atividades exclusivas do Estado são aquelas em que o mesmo exerce suas obrigações de acordo com seu poder, ou seja, “garantem diretamente que as leis e as políticas públicas sejam cumpridas e financiadas” (BRESSER-PEREIRA, 2006, p.21).

Essas atividades são papel do Estado por dois motivos: falta de investimento monetário do setor privado para gerá-la, ou, por serem atividades sob monopólio do Estado, não sendo viável o controle por parte do mercado, porém, caso seja preciso a privatização desse serviço, será feito via uma severa regulamentação (PDRAE, 1995).

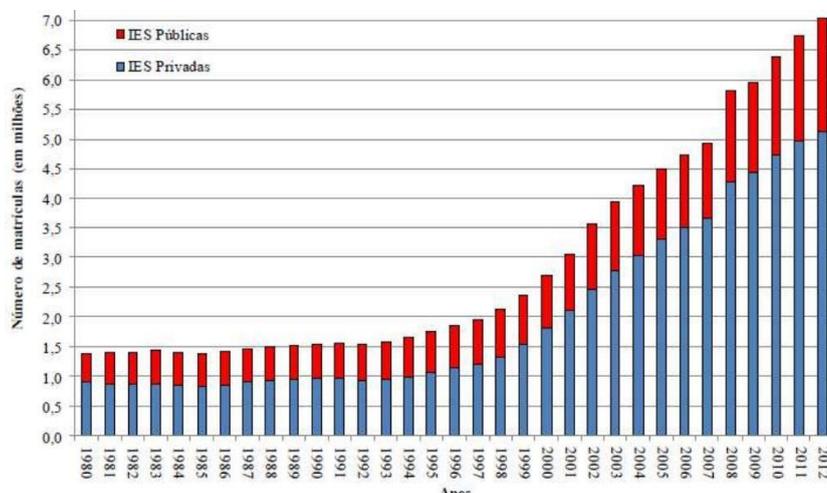
Essa expansão da educação superior em relação a educação pública foi impulsionada pela reforma universitária de 1968.

Com esse crescimento, ocorreu uma necessidade de criação de financiamento para estudantes, que começou em 1999 pelo Fies, e em 2004 pelo ProUni (Corbucci, Kubota, Meira; 2016).

Promulgado em 2001 pelo presidente Fernando Henrique Cardoso, o Fundo de Financiamento ao estudante do Ensino Superior (FIES) é um programa destinado à concessão de financiamento a estudantes matriculados em cursos superiores não gratuitos (Bandeira, Farenzema, Neves; 2016).

Segundo Bandeira, Farenzema e Neves (2016), no mandato do Presidente Luis Inácio Lula da Silva em 2003, a educação superior passou para uma nova etapa. Entre 2000 e 2010 o Brasil apresentava 6,38 milhões de alunos matriculados no ensino superior, sendo assim, esse número representava 136% a mais do que em relação à última década.

GRÁFICO 7 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE MATRICULAS POR ANO



Fonte: Bandeira, Farenzema, Neves; 2016

Segundo Bauer, Salvá, Nascimento (2010) é importante destacar que esse avanço de IES privadas, não significa que as IES tiveram ausência no seu financiamento, mas sim, que as IES privadas tiveram bastantes isenções fiscais, o que beneficiou esse aumento de IES privadas abertas no Brasil.

Podemos verificar na tabela abaixo, como entre 10 anos, de 2004 até 2014, os gastos em relação ao beneficiamento do FIES aumento numa forma muito abrangente.

TABELA 1 - DESPESA DO GOVERNO FEDERAL EM EDUCAÇÃO COM O FIES: 2004 A 2014

	FIES		
	RS milhões de 2014	% do PIB	% Receita Líquida
2004	1.138	0,03	0,19
2005	1.050	0,03	0,16
2006	1.224	0,03	0,18
2007	1.149	0,03	0,15
2008	1.241	0,03	0,15
2009	1.302	0,03	0,16
2010	1.211	0,02	0,12
2011	2.247	0,04	0,23
2012	5.342	0,10	0,53
2013	8.189	0,15	0,78
2014	13.769	0,25	1,36

Fonte: Boletim Legislativo nº 26, de 2015

Para que isso ocorra, esse aumento de beneficiamento e de matrículas em IES privadas, devemos perguntar, e quem sustenta esse programa?

TABELA 2 – CUSTO ANUAL DO FIES

Custo Anual do FIES							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Despesa Financeira	1.835	4.476	7.574	13.702	14.016	19.263	20.714
Aportes no FGEDUC	-	136	0	1.291	464	564	73*
Despesas Administrativas	49	224	113	67	739	1.000	1.149*
Subsídio implícito	16	520	591	1.840	6.655	11.434	8.350*
Total	1.900	5.356	8.278	16.900	21.874	32.261	30.286

Milhões R\$

Fonte: MF/STN e SEAE.

*Valores Estimados.

Fonte: Boletim Legislativo nº 26, de 2015

O pior de tudo, é ver que com esse grande avanço, a qualidade cada vez mais diminuiu dentro da sala de aula.

O investimento em pesquisas, o salário de qualidade, a qualidade de vida no trabalho, todos estes aspectos sofrem impactos diretos das mudanças operadas na gestão das IES.

Outro grande problema atual no ensino superior no Brasil é o número cada vez mais amplo demissões em função das mudanças na legislação do trabalho, com vistas à redução de custos.

Publicado pela Folha de São Paulo em 2017, a Universidade Estácio de Sá demitiu cerca de 1,2 mil professores após a reforma trabalhista. A mesma informou que novos profissionais serão contratados para substituir os demitidos no modelo trabalhista renovado.

Quando questionada pela matéria da Folha, a Estácio não informou quais critérios usará para selecionar os novos professores para seu quadro (Folha de São Paulo, 2017).

Segundo Krafczyk (2011) há, por exemplo, estratégias para resolver a falta de professores que até agora parecem não ter dado certo.

Minicontratos fazem com que os docentes estejam mais preocupados em como conservar o trabalho, ou em como conseguir algo melhor, do que com um compromisso institucional e projeto de longo prazo; afetam sua autoestima, uma vez que vivenciam um sentimento constante de injustiça.

Outro problema tem sido a formação polivalente: a formação inicial e continuada por áreas e não por disciplinas que é exigida do docente.

Confunde-se um nível de análise teórico (isto é, buscar a melhor forma de produzir conhecimento e compreender a realidade; de evitar a compartimentalização da realidade e hierarquização do conhecimento) com um nível de análise estratégico (KRAWCZYK, 2011).

2.3. A FORMAÇÃO DO PRECARIADO

Esse capítulo é central para discussão do trabalho. O mesmo tem como objetivo explicar e exemplificar o conceito de Precariado e Precarização.

Transformações no final do século passado e início do século atual, a partir de processos de globalização e reestruturação produtiva, levaram à um grande impacto no modo de trabalho, realizando assim, mudanças no dia-a-dia da classe trabalhadora, afetando suas condições de trabalho, acarretando um processo de flexibilização do trabalho que desencadeia num cenário de trabalho precário (Nascimento, 2014).

O avanço do capitalismo e de políticas neoliberais nas últimas décadas fez com que os trabalhadores tivessem que pensar e exercer uma nova forma de trabalho, com a intenção de sobrevivência, onde os mesmos se viam num cenário de pobreza e de exploração de mão de obra, onde as organizações somente enxergam o lucro e o aumento de sua produção (Barbosa, Rabelo; 2012).

Neste contexto, segundo Standing (2013) emerge o conceito de precariado, que pode ser entendido como uma nova ordem social global de pessoas que não se sentem seguras em relação às suas garantias de trabalho e que não possuem um emprego que seja considerado permanente. De acordo com Standing (2013), esses indivíduos nem sabem que fazem parte dessa classe.

Segundo Ruy Braga (2012) não ir num sentido de uma crítica ao capitalismo como modo de produção e à uma crítica do capital, fez com que Standing e outros

intelectuais europeus não conseguissem enxergar que o precariado é apenas uma camada social da antiga classe do proletariado.

Para Standing (2013) o precariado se tornou uma nova classe social, não mais uma sociedade proletariado mas sim, uma sociedade assalariada. Indo na contramão dessa afirmação, Ruy Braga (2012) afirma que não ocorreu surgimento de uma nova classe, e sim que a classe proletária se tornou uma classe proletariada precária.

Para Barbosa e Rabelo (2012) trata-se de uma reflexão sobre as formas de precarização e desfiliação acarretadas pelos processos de reestruturação produtivas no âmbito do trabalho e das transformações econômicas e políticas e sociais. para a mesma, essa classe se enxerga como refém de políticas solidárias somente.

Em contrapartida, Ruy Braga (2012) afirma que enquanto alguns autores como Castel e Standing acreditam que a precariedade poderia ser superada através de uma proteção social, para Braga a precariedade é uma parte que integra a classe trabalhadora, mas que se diferencia nas condições remuneração e de setores mais qualificados.

Essa disputa envolvendo o conceito de precarização prejudica uma discussão sobre o tema, em pensar politicamente meios alternativos para melhoria dessa classe, que hoje não afeta não somente as classes de trabalhadores desprotegidos pela legislação ou inseridos em atividades de baixa remuneração e qualificação, mas que afetam todos os trabalhadores inseridos no sistema capitalista atual.

É importante abordar que o capitalismo aprofunda e se apropria das desigualdades sociais históricas entre homens e mulheres. Sistema esse que, segundo Nascimento (2014), se torna funcional para que o capitalismo se desenvolva e aprofunde cada vez mais sua dominação, exploração e humilhação (NASCIMENTO, 2014).

A precarização do trabalho afeta esferas subjetivas do ser humano, o que segundo os autores é muito perigoso no contexto atual (Braga, 2012; Standing, 2013).

Cada vez mais, vemos políticas voltadas somente para um assistencialismo e não para uma melhoria nas condições de trabalho, segundo Braga (2012).

Para o autor, no cenário brasileiro, esse processo de precarização afeta com maior força jovens inseridos no mercado, retirando-lhes sua possibilidade de escolha e os tornam reféns das organizações, submetendo-os à condições precárias e à salários baixos. O autor também atenta para classes de trabalho que são vulneráveis ao emprego que possuem.

Muitas IES privadas estão cada vez mais diminuindo seu quadro de funcionários. Logo, muitos professores se veem ameaçados com esse cenário, e com isso, se submetem a políticas de precarização, com receio de serem demitidos.

Da mesma forma, os docentes têm consciência de que no mercado de trabalho existe uma massa em espera, se submete às condições precárias de trabalho, ou até mesmo pior, o que é mais preocupante ainda.

Para Braga (2012) vivemos num momento de luta de classes no Brasil. O autor relata que mesmo com todas as manifestações políticas, cada vez mais, as organizações ganham força, seja com financiando de capital exterior, seja com redução de salário dos trabalhadores, mudanças trabalhistas, o lucro cada vez mais se torna o real e único foco das organizações

Neste contexto, Standing (2013) afirma que as mulheres, assim como os jovens ingressantes no mercado de trabalho e os idosos, são os principais afetados pelas políticas que levam à precariedade. Na próxima seção abordaremos a condição da mulher em um contexto de precariedade.

2.3.1. A PRECARIIDADE FEMININA

Para Stading (2012) todo mundo na verdade faz parte do precariado. O autor ressalta que quem faz parte desse movimento não necessariamente são pessoas vistas como vítimas, mas também, casos de pessoas que não querem alternativas disponíveis por se adaptarem às suas circunstâncias particulares de momento.

Segundo Baylão e Schettino (2014) a entrada da mulher no mercado de trabalho deriva de uma necessidade financeira.

Como diz as autoras, a partir do início da Revolução Industrial, que começou a procura pela mão-de-obra feminina, com intuito de baratear os salários e por uma maior facilidade de disciplinar esse novo grupo.

As mulheres são as que mais sofrem da precarização das políticas públicas. Segundo Nascimento (2014) as mulheres são maioria em relação os homens inseridos na informalidade e nos empregos precários, tendo assim, falta de garantia de seus direitos trabalhistas assegurados.

De acordo com relatório do IBGE (2018), as mulheres estão em maior percentual do que os homens inseridas em atividades de tempo parcial (28%, contra 14% de homens).

Seguindo essa mesma linha, diz Stading (2012) que as mulheres ocuparam uma grande parcela desproporcional de empregos precários comparadas aos homens, sendo assim muito mais vulneráveis a terem contratos de curto prazo ou ficarem sem contrato algum. O autor ressalta o grande desafio do século atual.

Como a feminização global tem continuado, para o autor mais mulheres tem experimentado uma “carga tripla” de trabalho, posto que as mulheres dão conta, além do trabalho fora de casa, da maior parte do trabalho relacionado ao cuidado das crianças e do lar, além de cuidarem do crescente número de parentes idosos, tanto da sua própria família, como também de outras.

Além destes elementos, Standing (2012) aponta outro desafio para as mulheres, fruto desse fenômeno.

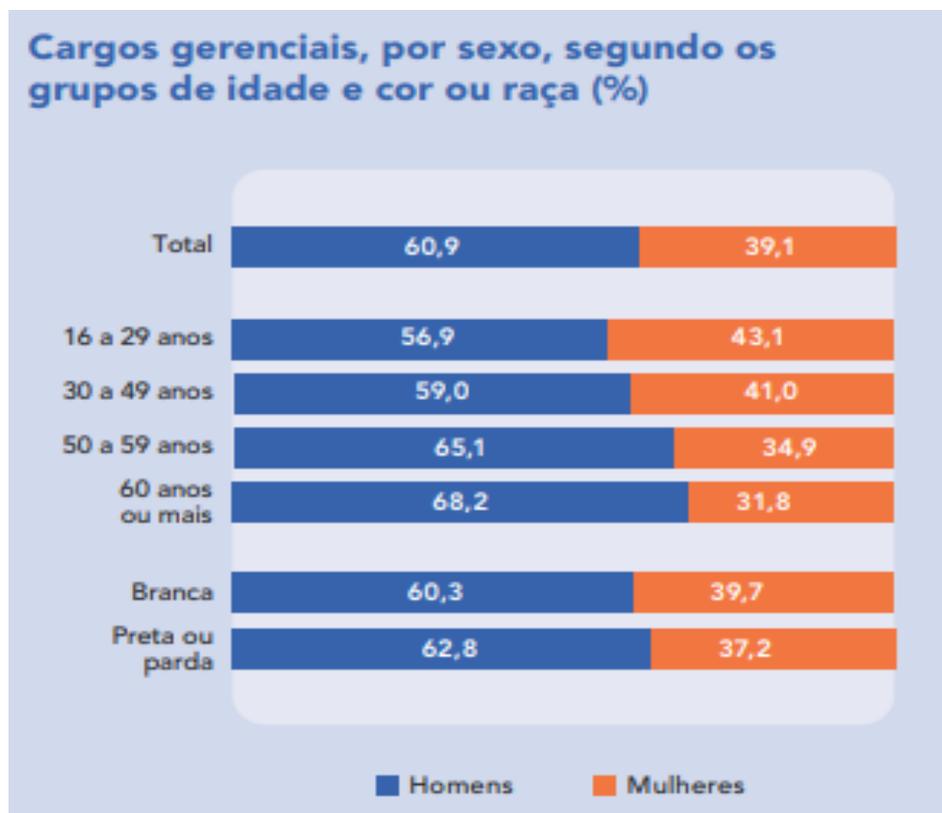
Além das mulheres expandirem o precariado ao ocuparem o papel de cuidadoras de criança e agora de cuidadora também dos idosos, mais mulheres estão se tornando as principais fontes de renda do sustento familiar.

O que é mais interessante neste fato é que esse fenômeno não acontece simplesmente porque uma maior número delas são mães soleiras ou vivem sozinhas, mas sim pelo fato que os papéis de gênero estarem cada vez mais se invertendo.

Além de ainda travarem uma luta por direitos e reconhecimento dentro da organização do trabalho, as mulheres ainda estão em uma condição de inferioridade em relação ao homem em questões de igualdade.

A ascensão à cargos de decisão dentro de uma organização ainda é uma tarefa mais difícil para mulher o que para o homem.

GRÁFICO 8 – CARGOS GERENCIAIS, POR SEXO



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Além disso, segundo dados do IBGE (2018), os salários das mulheres nas empresas são, em média, o equivalente à 68,3% daquele recebido pelo homem nas mesmas funções. Este percentual se torna ainda maior quando se trata de cargos mais altos. É nítido que a mulher sempre tem que demonstrar mais empenho do que o homem, até mesmo quando os dois realizam a mesma função, para obter reconhecimento.

De acordo com o mesmo documento do IBGE (2018), apesar de receberem menos do que os homens, no que tange à formação escolar as mulheres estão em número superior: 23% das mulheres acima de 25 anos têm diploma de nível superior, contra 20% dos homens.

Além da desigualdade salarial e de reconhecimento, para conquistar um espaço representativo nas organizações as mulheres cada vez mais abrem mão de sua vida

peçoal ou se veem sobrecarregadas com o acúmulo do trabalho externo com o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos.

Em pleno século XXI, é muito fácil conhecer mulheres que tomam conta sozinha de sua casa e dos filhos, sem ter nenhuma ajuda do seu parceiro. Muitos homens ainda têm o pensamento que certas tarefas são pertencentes somente as mulheres.

Por outro lado, atualmente, tem se tornado mais comum mulheres que, por almejem uma independência financeira e um crescimento profissional, optam por dar uma maior centralidade de suas vidas ao trabalho, deixando como segundo plano muitas vezes o casamento, os filhos, ou até mesmo a prática de atividades de lazer. Nesse sentido, o grau de importância do trabalho na vida das mulheres deve-se ser estudando com bastante atenção no contexto atual.

Um dos elementos que sinalizam essa importância do trabalho diz respeito ao nível de natalidade cada vez mais baixo no Brasil. Muitas mulheres optam por engravidar somente quando alcançam uma independência financeira, e em muitos casos, essa independência só chega quando muitas mulheres estão com mais de 40 anos.

Isso explica por exemplo o crescimento de muitos processos de congelamento de óvulos, fertilização in vitro e de inseminação artificial estarem crescendo no Brasil, também em decorrência do adiamento da maternidade por questões profissionais, chegando a triplicar o número de mulheres brasileiras que buscam estes tratamentos em menos de dez anos (BBC Brasil, 21/09/2018).

Em recentes reportagens do Jornal Valor Econômico e da Revista Você S.A., são apresentadas empresas que têm financiado o congelamento de óvulos como benefícios para suas funcionárias, dentre as quais a Apple e o Facebook (Jornal Valor Econômico, 15/10/2014).

Outro fator decorrente da centralidade do trabalho pelas mulheres que deve ser bastante alertado é o crescimento de doenças que antes era de exclusividades dos homens, oriundas do trabalho, e que atualmente afetam também as mulheres.

Na visão de Hirata (2007) a importância do atual fenômeno de precarização do trabalho e do emprego é ilustrada de maneira paradigmática pelo paradoxo do crescente número de empregos femininos acompanhados com um crescimento simultâneo de empregos vulneráveis e precários para as mulheres.

Para Hirata (2007) essa intensificação do trabalho é atualmente a regra tanto do setor secundário quando no terciário, entre os dirigentes e seus empregados.

Para a autora é assistido hoje um processo de legitimação social e científica da precariedade por vezes avaliada de forma positiva e apresentada como inelutável, quase “natural”.

Na visão de Hirata (2007) os intelectuais tendem a avançar nessa direção. Tendo como ideia que o pleno emprego chegou ao fim e de que a flexibilidade/mobilidade deve ser aceita como a modalidade paradigmática do emprego no chamado “novo capitalismo” ou na “nova economia” está avançando.

2.3.2. A PRECARIIDADE SUBJETIVA

Esta seção levanta a discussão sobre a captura do intangível operada no mundo do trabalho, explicando assim o conceito precariedade subjetiva no cenário atual de condições de trabalho.

O intangível é aquilo o que não é visto na organização. O que faz assim, que a organização tenha um papel de controlar e manipular o trabalhador, e o mesmo não tenha noção desse processo (ALVES, 2014).

Para Alves (2014) no cenário atual de produção do capital, não ocorre uma preocupação somente em capturar o fazer, mas também o saber do indivíduo.

A organização está permanentemente preocupada em fazer com que os indivíduos pensem proativamente, sempre com intuito de conseguir todo o seu capital intelectual, sem que os trabalhadores se deem conta disso.

“No modelo fordista de produção o trabalhador executava suas tarefas padronizadas e repetitivas se utilizando o seu “fazer”, tendo o pensamento livre para pensar em outros assuntos que não seja necessariamente o trabalho. Já no toyotismo, reflexo das reestruturações no modelo de produção, o trabalhador se vê obrigado a pensar muito mais, colocando sua cognição à disposição do capital, indo além do fazer e reproduzir as repetições da tarefa”. (ALVES, 2014,p.16).

Com isso, o trabalhador se vê na função de ser seu próprio supervisor de tarefas, e assim, seja obrigado a pensar soluções para eventuais problemas em sua produção (ALVES, 2014). Nesse sentido, Linhart (2014) aponta que não existe somente a precarização objetiva do trabalho.

Standing (2013), alerta que essa precarização na forma de trabalho atual, afeta também profissionais que possuem carreiras consideradas estáveis, como servidores públicos, o que é muito diferente de um cenário do passado, aonde muitos trabalhadores almejavam um cargo público, com estabilidade, ou tinham um sonho de ficarem na mesma empresa por anos.

A precariedade subjetiva pode ser definida como um aumento de exigências em relação aos trabalhadores, fazendo que os mesmos fiquem com uma ideia de nem sempre estarem em condições de respondê-las.

Além disso, ocorre uma pressão das organizações pelo alto desempenho dos funcionários. Com isso, os mesmos se veem sem segurança em relação ao seu trabalho.

Para piorar esta situação, os trabalhadores sofrem com uma falta de representatividade, face ao declínio do poder dos sindicatos como elementos de pressão sobre os empregadores, em busca de melhores condições de trabalho e salários.

Isso gera um estado de insegurança em relação ao seu trabalho, o que leva os trabalhadores a buscar a sua melhor excelência (LINHART, 2014).

“No ambiente laboral, como em qualquer outro de convivência e atividade humana, é vivenciado um cenário de produção e reprodução emocional diferente um do outro. O indivíduo tem receio de que algum acidente aconteça, de ficar inabilitado para a prática do trabalho, de perder o emprego. Dessa forma, o trabalho produz também uma dimensão emocional ao indivíduo, e por isso, produz impactos tanto na saúde física como na mental”. (SOARES,2013,p.32).

Com isso, a atenção em relação às emoções expressadas no trabalho ganharam uma atenção muito importante no meio acadêmico (SOARES, 2013).

A emoção no trabalho e a precariedade subjetiva são elementos em paralelo.

A dimensão emocional expressa os sentimentos, anseios e dilemas vividos pelos trabalhadores sejam de forma positiva ou negativa, a precariedade subjetiva por sua vez uma pressão e cobrança sentida pelo indivíduo na medida em que a carga da atividade laboral aumente, trazendo a sensação de que não será possível alcançar a meta proposta.

As organizações atuais da contemporaneidade exigem que os indivíduos apresentem disponibilidade, flexibilidade e mobilidade, a fim de deixar os trabalhadores moldados aos padrões impostos pela organização, o que afeta diretamente toda vida pessoal dos trabalhadores, não a vida somente profissional (LINHART, 2014).

Não importa a função, cargo ou tarefa que o trabalho tenha na organização, desde o cargo mais baixo, até o maior cargo de uma organização, os trabalhadores tem para si a sensação de não estarem produzindo o máximo que é possível (LINHART, 2014).

Os trabalhadores acreditam que sempre estão sendo avaliados e julgados pela organização, o que demanda um grau elevado de comprometimento e uma obrigação permanente de dedicação sempre crescente (LINHART, 2014).

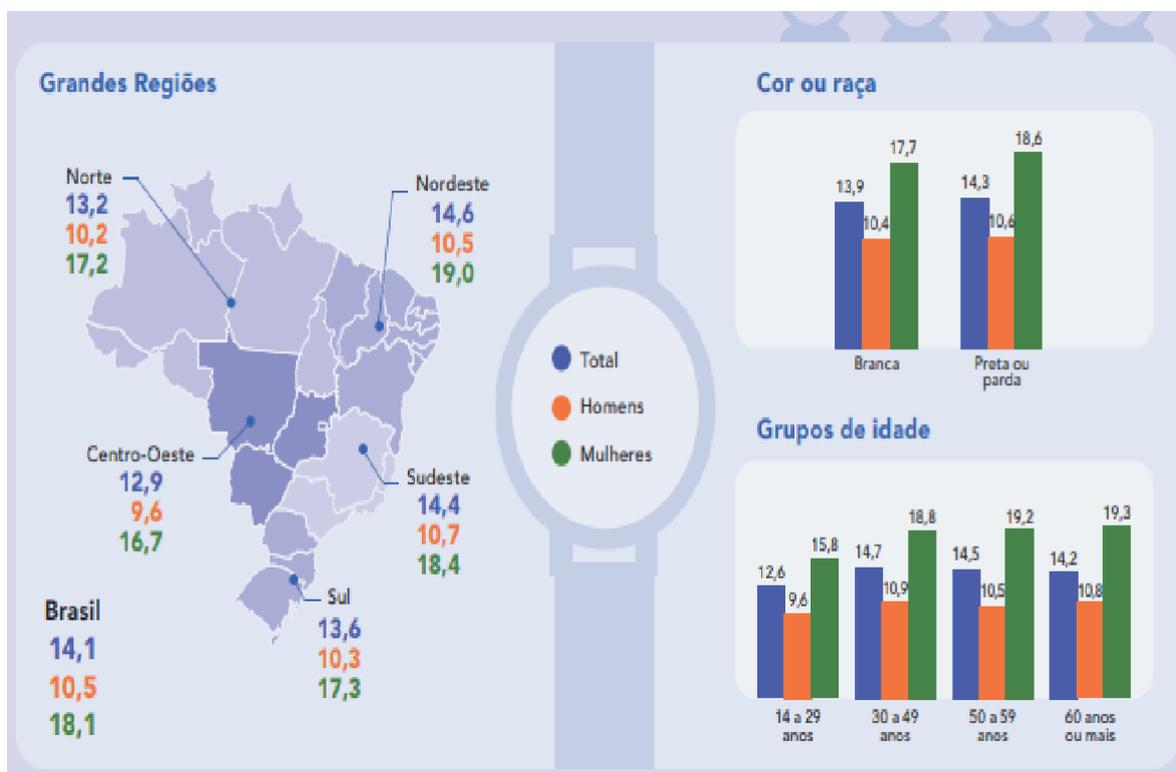
Sendo assim, a precariedade subjetiva é vista como uma estratégia empresarial no contexto de trabalho contemporâneo (LINHART, 2014).

Serão apresentadas a seguir, as categorias que surgiram após a pesquisa de campo, que tiveram uma importância significativa para introdução das mesmas, no referencial da dissertação.

2.4. A DIVISÃO DO TRABALHO DOMESTICO

Segundo pesquisa do IBGE 2016, no Brasil as mulheres dedicam em média 73% mais de horas que os homens em relação aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos. São 18,1 horas contra 10,5 horas em comparação.

GRÁFICO 9 – MÉDIA DE HORAS DEDICADAS AOS CUIDADOS DE PESSOAS E/OU AFAZERES DOMESTICOS POR PESSOAS OCUPADAS, POR SEXO (Horas Semanais)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Quando analisado por Região, a maior desigualdade está presente na região Nordeste, onde as mulheres dedicam 80% a mais de horas em relação aos homens, chegando assim à uma dedicação de 19 horas semanais.

O ponto que chama atenção na pesquisa é o dado referente a mulheres pretas ou pardas, que são as que mais se dedicam aos cuidados de pessoas e aos afazeres domésticos, em média, 18,6 horas semanais em 2016, conforme já mencionado em seção anterior. Interessante destacar que entre os homens esse indicador varia muito pouco quando analisado a diferença entre raça, cor ou região.

É possível concluir através dessa pesquisa sobre divisão do trabalho doméstico, que apesar das transformações sociais que aconteceram nos últimos anos sob a perspectiva de gênero, com a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, crescente escolaridade, redução da taxa de fecundidade, disseminação de métodos contraceptivos, as mulheres continuam se dedicando mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados em relação aos homens, em qualquer grupo de idade analisado. Essa diferença se amplia ainda mais nas faixas de idade mais altas.

Segundo Hochschild (2012), já que muitas mulheres entram no mercado de trabalho, suas rotinas sofrem uma aceleração, seja no trabalho, seja na vida familiar, com a redução do tempo para execução de suas múltiplas atividades, o que foi observado principalmente pelas próprias mulheres participantes da pesquisa desenvolvida pela autora.

Apesar de ocorrer uma divisão mais equilibrada entre as tarefas domésticas, as mulheres ainda possuem um maior comprometimento de suas rotinas do que os homens, sendo responsáveis por em média 67% dos trabalhos diários de um lar, como por exemplo, limpar a casa e cozinhar.

Em pesquisa realizada por Hochschild (2012) com casais em que os cônjuges trabalham, foi constatado que oito, entre dez homens, não dividiam com suas esposas os afazeres domésticos e nem os cuidados com os seus próprios filhos. Esse fato gera um trabalho extra para as mulheres, e conseqüentemente, atritos no casamento.

Para lidar com esse “trabalho extra” gerado pela falta de “divisão” entre os cônjuges, as mulheres abrem mão do seu próprio tempo de lazer (Hochschild, 2012).

2.5. A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

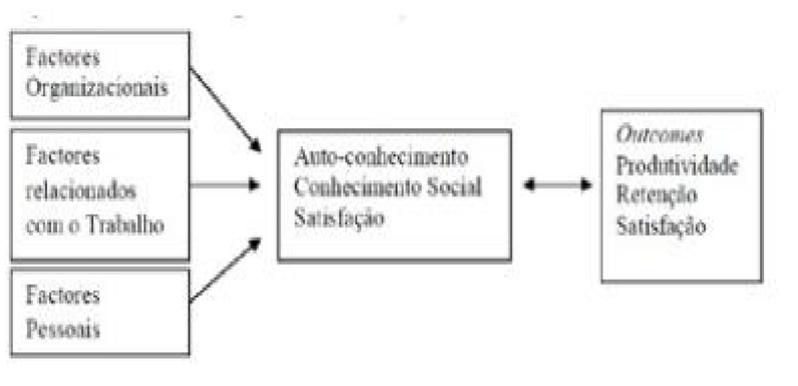
Para dar conta de uma das categorias *a posteriori* surgidas no estudo, abordaremos nesta seção a noção de “satisfação no trabalho”, pois este foi um tema bastante referido pelas mulheres nas entrevistas.

A satisfação, segundo Albuquerque, Brito e Magalhães (2012), pode ser entendida como uma junção de 3 fatores: Valores, Importância e Percepção. Um trabalhador pode dar uma importância mais alta ao trabalho por ter um melhor salário, enquanto outro pode dar uma importância maior por ter um trabalho mais flexível ou com mais benefícios.

Tudo varia de acordo com a percepção de cada indivíduo e o que o mesmo considera com maior importância ou relevante em relação ao que traz uma satisfação em seu ambiente laboral (ALBUQUERQUE; BRITO; MAGALHÃES, 2012).

A satisfação no trabalho, segundo Marquese e Moreno (2005) pode ser definida como uma interação positiva entre diversos fatores, entre eles, as relações profissionais do trabalhador, como suas condições de compreensão do grau de importância do seu trabalho.

FIGURA 2 – MODELO CONCEITUAL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS ACADÊMICOS



Fonte: Nyquist, J.G., Hitchcock, M. A., & Teherani, A. (2000). Faculty Satisfaction in Academic Medicine, *New Directions for Institutional Research*, 27 (1), 33-43.

Na figura 2, podemos analisar os fatores que geram uma maior satisfação no trabalho dos professores. Segundo a Figura, uma maior satisfação em seu ambiente laboral se deveria de uma serie de fatores como: relações com a organização, relacionamentos interpessoais e pessoais e o que leva à um melhor auto-conhecimento dentro do ambiente laboral.

Atualmente, as instituições de ensino superior se encontram num cenário de incertezas e mais pressionadas em questões relacionadas á qualidade de vida no trabalho. Por esse motivo, o estudo mais amplo sobre satisfação no trabalho e motivação dos docentes, torna-se algo crucial, uma vez que o ensino superior passa por um momento de verias mudanças. (Machado et all, 2017).

3. METODOLOGIA

Este capítulo visa apresentar o tipo de abordagem metodológica utilizada, os sujeitos da pesquisa, o tipo de coleta e a forma de análise dos dados com suas respectivas justificativas.

3.1. TIPO DE ABORDAGEM

A abordagem utilizada nessa pesquisa foi a abordagem qualitativa.

Creswell (2010, p.43) define a abordagem qualitativa como “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”.

3.2. SUJEITOS DA PESQUISA

O objetivo deste trabalho consistiu em analisar como as mudanças nas relações de trabalho afetam o dia-a-dia de mulheres que lecionam em instituições privadas de ensino superior no Rio de Janeiro.

Com base nessa premissa, foram selecionadas mulheres que atuam na atividade docente, lecionando no curso de Administração, sem distinção de estado civil, idade ou tempo de magistério, a fim de se possibilitar uma comparação entre as diferentes trajetórias de trabalho. Optou-se por mulheres que já tivessem filhos, para possibilitar a análise da dupla jornada de trabalho feminina, ou seja, a divisão do tempo de trabalho da mulher em atividades domésticas e atividades laborais.

Foram entrevistadas 8 mulheres, de 8 instituições diferentes, com filhos, independentemente do número de filhos. A definição de 8 entrevistadas se deu pelo tempo abito de realização das entrevistas e por uma dificuldade de encontrar perfis adequados para a pesquisa.

3.3. INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento utilizado foi um roteiro de pesquisa semi-estruturado. Este tipo de roteiro é caracterizado por permitir ao pesquisador inserir questões ou excluí-las durante a entrevista, considerando os discursos que serão produzidos durante a mesma, a fim de atender aos objetivos da pesquisa.

As entrevistadas foram previamente informadas do protocolo ético da pesquisa, no qual foi explicitado que seu nome seria preservado, a fim de assegurar seu anonimato. Desta forma, cada entrevistada foi identificada com a letra “E” seguida de um número, que será conforme a ordem de pesquisa.

A partir da autorização expressa das entrevistadas, as entrevistas foram ser gravadas em um aparelho celular, para facilitar a transcrição e não deixar nenhum detalhe passar despercebido durante sua realização.

3.4. A ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados foi realizada por meio da análise de conteúdo.

Segundo Bardin (2011) a análise de conteúdo pode ser definida como:

“Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens” (Bardin, 2011, p. 47).

Depois da realização das entrevistas, as mesmas foram transcritas e inseridas no software Atlas.ti para apoiar a realização das análises.

Nesse software foram registradas todas as entrevistas realizadas em campo e também as observações sobre as entrevistas, separadas no software.

O uso do software apoiou a análise a partir da definição de categorias *a priori*, derivadas do referencial teórico, assim como das categorias *a posteriori*, que emergiram das entrevistas. Ambas as categorias são descritas a seguir:

TABELA 3 – CATEGORIAS A PRIORI

Categorias a priori	Definição do Conceito	Palavras-Chave
<u>Precariado</u>	O precariado é uma classe de indivíduos que não se sentem seguros, com uma maior instabilidade no emprego, e que nem sabem que pertencem a classe do precariado (Standing, 2013)	Classe de trabalho, Classe Perigosa, Instabilidade, Falta de auxílios, Minorias, desemprego, flexibilidade, trabalho temporário, oscilação no número de turmas
<u>Precariedade</u>	Precariedade é uma ausência de vários mecanismos que fazem com que os trabalhadores se vejam sem uma representatividade, como direitos básicos e atendimento das necessidades inerentes à sua função, ficando dessa forma, refém das práticas organizacionais. (Rabelo e Barbosa, 2012)	Flexibilidade, Direitos, trabalho precário, Trabalhistas, Remuneração, Salário, Sindicatos.

<p><u>Precariedade Subjetiva</u></p>	<p>Precariedade Subjetiva é entendida como um aumento de cobranças sobre os funcionários, fazendo com que os mesmos sempre fiquem com a sensação de não estarem executando o melhor de sua função (Linhart, 2014)</p>	<p>Flexibilização, Exigências, pressão, autodisciplina, Promoções, Supervisão, Condições de Trabalho, Captura do Intangível.</p>
<p><u>Dupla Jornada</u></p>	<p>Acúmulo do trabalho remunerado, fora de casa, com o trabalho doméstico.</p>	<p>Taxa de Natalidade, Trabalho Domestico, Relacionamentos, Filhos, Tempo de Trabalho, Desgaste, Sobrecarga, Divisão do trabalho Doméstico, Ajuda com o Trabalho Doméstico.</p>
<p><u>Discriminação</u></p>	<p>Estabelecer diferenças. Colocar algo ou alguém de parte. Tratar de modo desigual ou injusto, com base em preconceitos de alguma ordem, notadamente sexual, religioso, étnico, etc. Afastar-se ou colocar-se à parte. (Dicionário Aurélio de Português Online)</p>	<p>Assédio Moral, Assédio Sexual, Agressões, Violência Verbal, Salário, Cargos, Raça, Cor, Gênero, Religião, Doenças.</p>

Com o decorrer das entrevistas, podem aparecer categorias que não foram levantadas *a priori* mas que possuem importância para pesquisa, e que portanto foram incluídas na análise como categorias *a posteriori*. Os conceitos associados às novas categorias identificadas na pesquisa de campo foram abordados, posteriormente à realização da pesquisa, no referencial teórico desta dissertação.

TABELA 4 – CATEGORIAS A POSTERIORI

Categorias a posteriori	Definição do Conceito	Palavras-Chave
<u>Divisão do Trabalho Domestico</u>	Segundo Hochschild (2012), já que muitas mulheres entram no mercado de trabalho, suas rotinas sofrem uma aceleração, seja no trabalho, seja na vida familiar, com a redução do tempo para execução de suas múltiplas atividades, sejam àquelas ligadas aos cuidados com os filhos e a casa, seja no trabalho fora de casa.	Divisão, trabalho doméstico, ajuda, limpeza de casa, cuidado com os filhos, fazer comida, dividir tarefas
<u>Satisfação no Trabalho</u>	A satisfação pode ser entendida como uma junção de 3 fatores: Valores, Importância e Percepção. Um trabalhador pode dar uma importância mais alta ao trabalho por ter um melhor salário, enquanto outro pode dar uma importância maior por ter	satisfação, alegria, felicidade, sucesso

	<p>um trabalho mais flexível ou com mais benefícios. (ALBUQUERQUE; BRITO; MAGALHÃES, 2012)</p>	
--	--	--

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados os resultados da pesquisa de campo, tendo como base as cinco categorias identificadas no referencial teórico, assim como sua análise.

Abaixo apresentamos um quadro com uma breve descrição do perfil das entrevistadas

TABELA 5 – DADOS DAS ENTREVISTADAS

Entrevistadas:	Instituição de Ensino:	Carga Horaria	Filhos:
Entrevistada 1	Celso Lisboa	40 horas	2
Entrevistada 2	UGB	18 horas	1
Entrevistada 3	Sul Fluminense	25 horas	1
Entrevistada 4	Estácio	40 horas	1
Entrevistada 5	Unisuan	25 horas	2
Entrevistada 6	Universidade de Vassouras	20 horas	2
Entrevistada 7	Unigranrio	16 horas	4
Entrevistada 8	Uniabeu	10 horas	3

4.1. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados obtidos nas entrevistas em profundidade, assim como sua análise. Esta apresentação está organizada de acordo com as categorias a priori e à posteriori anteriormente descritas.

4.1.1. A NOÇÃO DE PRECARIIDADE

A precariedade pode ser traduzida pela ausência de diversos mecanismos de estabilidade no trabalho, o que faz com que os trabalhadores se vejam sem acesso a direitos básicos e necessários à sua função, sendo assim expostos às diferentes políticas implantadas pelas organizações (Rabelo e Barbosa, 2012).

A condição de precariedade identificada no trabalho ficou nítida nas falas das entrevistadas, principalmente em relação ao baixo salário recebido pela sua função e a falta de outros benefícios, como por exemplo, assistência médica:

“(...) Eu venho de trabalho executivo, então acho pouco estranho essa relação, aonde estou, porque você não tem um salário fixo base decente para quantidade de horas que você dedica a trabalhos que tem que ser feitos, tem uma parte mínima fixa e uma parte variável, porque você não tem capacitação do número de alunos, principalmente nessa crise no país, a gente vê muitos alunos que não podem pagar, e acabam reduzindo nosso salário.” (entrevistada 8)

“(...) Sim claro, aconteceram várias coisas, acho até interessante você registrar isso, eu fiz doutorado no exterior, e quando voltei pro Brasil não tive emprego, peguei uma bolsa de doutor e por ai entre 3,4 anos o prazo que ela duraria, só que nesse meio tempo eu engravidei, e naquela época nós não tínhamos licença maternidade, então eu perdi minha bolsa em decorrência dessa primeira gravidez” (entrevistada 1)

“(...) Não acho justa, acho horrível, isso não é problema daqui tá? mas ganho 40 horas aula, então eu acho muito ruim, acho um salário precário, a gente se prepara, anos de estudo, e na verdade hoje ganho pouco mais que ganhava quando tinha bolsa.” (entrevistada 6)

“(...) Não! É porque exige do profissional uma dedicação muito maior que dentro da sala de aula. A gente é pago pra dar aula, mas até chegar na sala tem um percurso que não é contemplado, não sei se todas as instituições são assim, mas tem toda preparação para aula, visitas técnicas, então algumas coisas que são feitas antes da aula, isso não é considerado.” (entrevistada 7)

“(...) Sim, certo, todas as mulheres sentem. Eu trabalho muito na faculdade e tenho várias funções, professora, acadêmico, sou orientadora, tenho grupo de pesquisa, trabalho muito de casa.” (entrevistada 1)

Percebe-se na fala das entrevistadas a ocorrência de uma permanente vulnerabilidade no trabalho, em relação não apenas à estabilidade do emprego, mas principalmente à estabilidade dos salários, o que configura um quadro de precariedade.

Some-se a isso o acréscimo de tarefas de preparação dos cursos, das aulas e avaliações, que não são remuneradas, além da pressão e ameaça de não formação de turmas e redução de horas, conforme sinalizado pelas entrevistadas.

“(...) Mas nós temos um plano salarial que um ano atrás era semelhante ao do governo federal, mas hoje estamos numa redução de despesa e houve uma redução de carga horária para todos os funcionários.” (entrevistada 1)

Em relação ao salário, todas as entrevistadas deixam claro certa insatisfação. Muitas relatam que foram anos de dedicação, de estudo, para não terem agora em seu salário um reconhecimento digno do trabalho de docência.

Segundo Baylão e Schettino (2014) a entrada da mulher no mercado no trabalho se deu também pelo fato de uma busca de independência financeira e melhores condições perante a sociedade, independência esta que é prejudicada tendo em vista a precariedade dos salários recebidos como decentes de ensino superior, conforme os relatos.

É importante destacar também que muitas entrevistadas relatam que o trabalho do professor deve ser reconhecido muito além da sala de aula, pela sociedade, de forma mais ampla.

4.1.2. O PRECARIADO

O conceito de precariado define uma nova classe de indivíduos que não se sentem seguros com o seu emprego, e sofrem essa instabilidade, não possuindo garantias trabalhistas e empregos permanentes e que na maioria das vezes, sequer tem consciência do nível de instabilidade a que estão submetidos. (Standing, 2013).

Seguindo essa mesma linha, afirma Stading (2013) que as mulheres ocuparam uma grande parcela desproporcional de empregos precários quando comparadas aos homens, tornando-as assim muito mais vulneráveis a terem contratos de curto prazo ou a ficarem sem contrato algum de trabalho.

“(..) Olha, nunca tive problema, são muito corretos, a única ressalva é sempre que esse esquema de hora é complicado, você fica refém de formação de turma.” (entrevistada 3)

“(..) Não de forma nenhuma, se eu dependesse disso, não ia dar, não ia dar, falando no meu caso, não ia dar. Acho muito aquém, e acaba que temos que pegar aula para compor uma renda mais interessante.” (entrevistada 8)

“(..) Aqui eu sou CLT, tudo certinho, mas a estrutura do curso em si, por ser cidade de interior é bem ruim, altamente burocrático, a coordenadora é uma pessoa difícilíssima, uma pessoa que não tem menor tato com ninguém, então eu tô aqui há seis meses, e só escutei reclamações dela, dos alunos e professores, a estrutura é muito burocrática, professor tem que bater ponto, até mesmo quando não tem nada o que fazer, então quer dizer, tudo que a gente ensina pros alunos, da sustentabilidade, aqui faz ao contrário, muito papel, ata, totalmente contrário do que a gente ensina.” (entrevistada 6)

É demonstrado nas falas das entrevistas esse receio de instabilidade no emprego e de vulnerabilidade de vínculos. Cabe destacar que a entrevistada 6 foi demitida um mês após a realização desta entrevista, por motivo não justificado.

Alguns relatos refletem o temor com a não de formação de turmas e conseqüentemente a não alocação de horas aula no semestre, o que tem impacto direto no salário. Tal preocupação também pode ser transformada numa pressão sobre o professor no sentido de “retenção” e “captação” de alunos para formação de novas turmas.

Além de toda preocupação da formação de turmas, é relatada a falta de segurança de permanecer empregada, conforme alguns relatos, algumas entrevistadas produzem mais do que é necessário: elas percebem que trabalham muito mais do que o que está previsto no seu cargo docente, e relatam que se não trabalhassem desta forma, com uma alta dedicação, já estariam desempregadas.

“(…) Não, não, precariedade? Não.” (entrevistada 2)

“(…) Não, não. “Vejo que pode melhorar um pouco, um patamar salarial fixo, por exemplo.” (entrevistada 3)

“(…) Então assim, tem muito outros trabalhos muito mais precários, pessoas que vivem na china sendo escravizadas, pessoas que trabalham 12 horas mesmo ganhando 30 mil, então pra mim, que entendo um pouco do conceito e entendo um pouco, por exemplo, não sei, não sei fazer essa definição.” (entrevistada 6)

“(…) Olha, eu não digo precário, eu digo que assim, a gente pode trabalhar com o que é pago, mas não tem um diferencial, você vai lá e dar sua aula, mas eu acredito que quando você faz algo a mais, é uma qualidade, eu não chamo de precário, mas o que você faz a mais, ele agrega, acredito que essa parte a mais, deveria ser remunerada, mas não diria que é um trabalho precário.” (entrevistada 7)

É interessante notar que, quando as entrevistadas são questionadas sobre se enxergam seu trabalho como um trabalho precário, as mesmas afirmam considerar que seu trabalho não apresenta características de precariedade. Porém, podemos analisar pontos em que ocorrem precariedade subjetiva. Muitas professoras ficam presas à ideia da precariedade como algo tangível, concreto, e não compreendem que quando o trabalho apresenta uma sobrecarga, um excesso de obrigações e deveres, e uma certa preocupação por medo de perder o emprego, são um sinal de precariedade.

4.1.3. A PRECARIEDADE SUBJETIVA

A precariedade subjetiva pode ser entendida aqui, como um aumento de cobranças no dia-a-dia no trabalho, que fazem que os funcionários cada vez mais se sentem incomodados, tendo um pensamento de nem sempre estarem atendendo satisfatoriamente a todas as demandas do trabalho (Linhart, 2014).

“(…) Ah, já me adaptei, tenho uma sobrecarga porque eu gosto de fazer várias atividades ao mesmo tempo.” (entrevistada 5)

“(…) Deveria me cobrar menos, com alunos e comigo. Olha eu não consigo fazer nada na minha vida que não tenha qualidade, sou muito preocupada com a informação do conhecimento que tô passando entendeu?” (entrevistada 3)

“(…) Homem tem vida boa, a mulher rasgou o sutiã, mas rasgou mal, ela deve viver, mas acaba que a gente se deu mal, porque agora temos dupla jornada, temos que dar conta de marido, filho, papagaio, periquito, então temos uma sobrecarga maior, em exceções das mulheres que não tem casamento e nem filhos ne? Pra elas é igual, mas para as que tem família e são profissionais, tem uma sobrecarga maior. Acho que o homem deve ser mais parceiro dentro de casa, dividindo as tarefas domesticas dentro de casa. Ele tem que participar mais, casamento é parceria.” (entrevistada 3)

A sobrecarga no trabalho é nítida nas falas das entrevistas. Algumas entrevistadas naturalizam essa sobrecarga como algo comum, que já faz parte do seu trabalho. Esta naturalização remete à ideia de precariedade subjetiva pois, segundo Linhart (2014), a precariedade subjetiva está associada à necessidade de atender à exigências cada vez mais intensas no trabalho.

Um relato importante foi de uma entrevistada ao afirmar que já recorreu até ao uso de medicamentos por problemas causados pelo estresse no trabalho.

“(…) Tomei duas vezes calmante, fiquei 24 horas apagada, e tenho remédio em casa, que vejo quando o negócio não tá legal, eu vou lá e tomo. Mas para não ficar dependendo de remédio, agora eu coloquei essa meta que eu vou relaxar, ai eu comecei a fazer academia, para fazer hidro para relaxar, mas tô tentando, me disciplinar, separar momento, nem que seja uma vez na semana para mim, para não pensar em trabalho, em problema e pensar em mim, nem que seja uma hora.” (entrevistada 7)

Outro ponto importante para destacar é o medo de perder o emprego. Para Linhart (2014) ocorre uma pressão para desempenhar o trabalho da melhor maneira possível, para afastar o permanente sentimento de insegurança, por isso ocorre o que esta autora entende por uma busca pela “excelência” no trabalho.

“(...) Sim, comigo mesmo me cobro muito, planejo muitas as ações, não faço nada que me cobrem, não deixo chegar nesse ponto.” (entrevistada 5)

“(...) Me cobro para entregar bom resultado, se tiver que fazer visita técnica aos domingos eu vou feliz, motivada. Algumas pessoas me questionam, mas é algo que eu gosto. Estou sempre fazendo a mais, e esse fazer a mais, você começa sentir que está pesado.” (entrevistada 7)

“(...) Sim, porque eu sou assim mesmo, gosto de fazer um bom trabalho, fazer o melhor, sou exigente, comigo e com trabalho. Mesmo que eu ache que a coordenação não me remunera como deveria ser, sempre eu faço o melhor que eu posso, até além, mas é uma coisa pessoal.” (entrevistada 8)

“(...) eu acho que, eu não falto, raramente eu não falto, por isso acho que teria essa confiança se fosse por causa das crianças.” (entrevistada 1)

É perceptível a fala de uma busca de excelência no dia-a-dia do trabalho das entrevistadas.

Muitas relataram que essa cobrança pessoal é visando uma entrega de um bom trabalho. Mas, ressaltam a falta de valorização dessa sobrecarga, e o receio de não deixarem sua performance diminuir, com real medo de serem demitidas, por causa de um baixo rendimento.

4.1.4. A DUPLA JORNADA

O termo "dupla jornada" de trabalho refere-se às mulheres e, também (mais raramente) aos homens que trabalham fora remuneradamente e quando voltam do trabalho exercem as funções do trabalho doméstico, ou seja, a dupla jornada diz respeito à junção entre a jornada de trabalho remunerado e à jornada de trabalho doméstico (ex.: cuidar da casa, filhos).

“(…) Olha, eu vou te dizer uma coisa, eu acho que em geral sim, as mulheres são mais, mas no meu caso eu e meu marido não, ele é muito participativo, ele ajuda com as meninas, ajuda em casa, no nosso caso não, porque nós dois estamos sobrecarregados, mas acho que de uma forma geral sim.” (entrevistada 1)

“(…) Eu acho que é maior para mulher, porque em casa eu tinha que fazer todo trabalho doméstico, e o homem não, em casa ele descansa. no trabalho não.” (entrevistada 4)

“(…) Ah, com certeza meu amor, com certeza. A mulher tem 10 braços, faz 10 coisas mesmo tempo, eu to na reunião, to respondendo filho e filha, empregada, é marido reclamando, tudo ao mesmo tempo, eu consigo e maioria das mulheres conseguem, mas os homens não.” (entrevistada 5)

“(…) Mulher tem sobrecarga pela segunda jornada, quando ela sai do trabalho e chega em casa pra cuidar dos filhos, então essa mulher fica com mais responsabilidade dos filhos, coisa que não acontece com homem, ele consegue se livrar das tarefas doméstica e dos filhos, porque a mulher deve falar com a empregada, o que fazer, o que cozinhar.” (entrevistada 6)

“(…) Olha, eu acho que tem diferença, tem diferença porque as nossas, nós temos cobranças diferentes, no mercado de trabalho, você percebe que o homem, até na área acadêmica, o homem é muito mais valorizada que a mulher ela sempre tem que mostrar que ela tem conhecimento, ela é vista sempre como emocionalista, e as vezes acontece também ne? Nós temos hormônios, que acontece mesmo, mas acaba vendo isso como uma questão negativa, e sempre precisamos mostra que somos capazes. E na questão familiar também, porque o homem, por mais que ele colabore dentro de casa, que ele ajude, a responsabilidade sempre cai na mulher. O homem quando ta estressado, ele sai, vai para barzinho, e a mulher sempre tem essa carga a mais, acredito que seja muito mais complicado.” (entrevistada 7)

“(…) Mesmo que você tenha empregados, eu não tinha, porque preferia investir, era custo alto, então, e, a gente vai se cobrar, porque não dar atenção ao filho, não só a gente, mas a família cobra, a sociedade cobra, a escola cobra, os filhos, todos cobram, que a gente der a mesma atenção como se

tivesse em casa, se não tem comida na geladeira a culpa é nossa, tem que ir no mercado, estudar com filhos, fase de adolescência.” (entrevistada 8)

Todas, sem exceção de nenhuma entrevistada, concordaram que as mulheres sofrem mais sobrecarga que os homens e que um dos principais motivos está ligado justamente à dupla jornada. Como apresentado no referencial, vimos que as mulheres trabalham mais tempo que os homens, além de demandarem mais responsabilidade no cuidado com os afazeres e com os filhos.

Além de preocupações no trabalho, a mulher se vê com mais cobranças em relação às tarefas domésticas e também ao cuidado dos filhos

4.1.5. A DISCRIMINAÇÃO

Discriminar é estabelecer diferenças., colocar algo ou alguém de parte., tratar de modo desigual ou injusto, com base em preconceitos de alguma ordem, notadamente sexual, religioso, étnico, etc., afastar-se ou colocar-se à parte.

Segundo Andrade (2016) a maior barreira enfrentada pelas mulheres no mundo do trabalho é a discriminação. Além de todo preconceito relacionado ao gênero feminino e à cor, a mulher também sofre discriminação por sua origem, idade, orientação sexual, gravidez, doença e deficiência.

“(…) Existe um certo desconforto quando a mulher é muito inteligente, tem uma certa hora de discutir, de desconfiar, de expor uma mulher muito inteligente, mas é uma coisa muito velada, que não consigo nem botar o dedo onde é, do tipo de não olhar no olho quando ela tá falando, mas algo muito sutil.” (entrevistada 1)

“(…) Tenho outras amigas que tiveram filhos na mesma época, e eu nunca vi discriminação por estar grávida ou ter filho, mas você ainda escuta as pessoas falarem né? De tomar cuidado da volta da licença, mas o homem de certa forma não passa por isso é? Mas acho que na área acadêmica a mulher sofre menos pressão do que na área empresarial, na industrial e comércio, entendeu?” (entrevistada 2)

“(…) Eu não, nunca senti não, mas uma vez me pediram pra fazer uma ata, pensando que mulher é secretaria, mas só uma vez, então não sei, eu era respeitada.” (entrevistada 4)

“(…) Acho que existe, não achava, mas eu acho que a coisa tá virando um pouco demais, na verdade existe, te dar um exemplo que aconteceu comigo aqui na Universidade, eu tive reclamação de uma prova do aluno na p1 e p2, não concordou com a nota, e pegou gabarito e ele falou, eu escrevi o que você falou na aula, e disse que eu queria prejudicar os alunos, então assim, a atitude que ele teve comigo ali, jamais ele teria com homens, então existe sim, é uma discriminação.” (entrevistada 6)

“(…) Eu já passei duas vezes, uma o aluno achava que a maioria dos professores serem homens, ele não me aceitava por ser mulher, ele me deu vários problemas, e depois só que fui entender que a questão era essa. E o outro foi questão de racismo, ele não aceitava ter uma mulher afro sendo professora dele, ele tinha outra professora, de pele clara que se dava super bem, mas ele deixou bem claro que a questão de não gostar da aula era racial. Mas com os colegas nunca sofri diretamente, mas sempre ouvir umas piadas de ter conseguido a vaga por ser muito amiga, a gente escuta muita coisa, a gente ver que o reconhecimento não é pelo esforço da pessoa, e porque tem objeto de troca, alguns homens acham que todas as professoras chegavam ali por algo em troca, e não por sua competência. É chato ne?” (entrevistada 7)

“(…) Ah já, assim... , as empresas de uma forma geral, eu trabalhava numa empresa estatal que sempre teve mais homens que mulheres, e eles assumiram os cargos maiores, e aos poucos as mulheres foram ganhando mais força, principalmente quando entrou uma gestão americana, mas depois mudou, com uma gestão mexicana, mas escutamos piadas em reuniões ne? Mas as leis nos ajudam, mas vejo as empresas muito machista, então as mulheres que chegam a cargos alto, sempre escutam piada, principalmente se você é bonita, por chegar ali por outros meios.” (entrevistada 8)

“(…) Sim claro, aconteceram várias coisas, acho até interessante você registrar isso, eu fiz doutorado no exterior, e quando voltei pro brasil não tive emprego, peguei uma bolsa de doutor e por ai entre 3,4 anos o prazo que ela duraria, só que nesse meio tempo eu engravidei, e naquela época nós não tínhamos licença maternidade, então eu perdi minha bolsa em decorrência dessa primeira gravidez.” (entrevistada 1)

Além disso tudo, as mulheres sofrem mais do que os homens com assédio tanto moral como sexual muitas vezes velados dentro das organizações (Andrade, 2016).

Todas as entrevistadas relataram alguma situação vivida ou presenciada de discriminação. Em todas as falas, o simples fato de ser mulher, já constitui um objeto de preconceito no seu trabalho.

Mesmo sendo algo mais velado nas instituições de ensino, essa discriminação ocorre. Em alguns casos, piadas ou situações constrangedoras geradas na hora da contratação, por colegas de trabalho e também foi relatado nas entrevistas que também por alunos são alvo de preconceito por parte dos alunos.

4.2. CATEGORIAS EMERGENTES

Serão apresentadas a seguir, categorias que surgiram após pesquisa do campo que tiveram uma importância significativa de contribuição para o trabalho: A divisão do trabalho doméstico e A satisfação no trabalho.

4.2.1. A DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Segundo Sussal (2014), as mulheres estão mais reféns da dupla jornada, o que prejudica o seu desempenho como trabalhadora e mães, sua saúde e nas suas escolhas reprodutivas.

Resultados da PNAD 2012 e do IBGE 2014, sugerem que casais mais novos e com menor número de filhos, de maior escolaridade e renda, tendem a dividir as tarefas de forma mais justa, indo numa contramão de casais mais velhos e com uma mais renda baixa (Sussal, 2014).

“(...) Olha, eu vou te dizer uma coisa, eu acho que em geral sim, as mulheres são mais, mas no meu caso eu e meu marido não, ele é muito participativo, ele ajuda com as meninas, ajuda em casa, no nosso caso não, porque nos dois estamos sobrecarregados, mas acho que de uma forma geral sim.” (entrevistada 1)

“(...) Onde eu trabalho eu não percebo essa diferença não, na XXXX não é questão de gênero, acho que tem sobrecarga em outra questão, do tipo de competência por exemplo. O que eu escuto muito é que os homens ajudam as mulheres, mas não, ele tem que dividir as tarefas, quando se coloca como ajuda, parece que não faz parte de uma coisa da sua vida, você não é um amigo pra ajudar, você tem que se envolver, eu tenho isso, eu tenho sorte de ter um marido que é companheiro, mas já tive muitas disfunções com amigas que falaram que ele o homem ajuda, e eu falava, não ele não é seu amiguinho, ele mora com você, ele tem que dividir.” (entrevistada 1)

“(…) Acho que é algo cultural, e olha, as vezes as posturas das mulheres devem mudar, o preconceito as vezes veem de nos mesma, na antiga empresa, o cultural é a questão que a mulher não precisa de tanto dinheiro que nem o homem precisa ne? O homem deve ganhar bem por pagar as contas e muitas empresas pensam nessa forma, isso tem mudar, isso é cultura, uma sociedade machista, e as mulheres devem parar de pensar que a empresa olha pra ela como uma possível gravidez, ela deve pensar positivo, que precisa entender que suas necessidades são complementares como as atividades profissionais. Elas se cobram muito, da casa ta limpa, elas precisam de ajuda.” (entrevistada 2)

“(…) Acho que é maior para mulher, porque em casa eu tinha que fazer todo trabalho doméstico, e o homem não, em casa ele descansa, no trabalho não.” (entrevistada 4)

“(…) Olha, o homem nascer de novo, é cultural, eu tenho casal de filhos, criados e educados na mesma forma, com a mesma responsabilidade, mas percebo a garota assumindo mais responsabilidade que o garoto, acho natural. Antigamente quando eu não tinha filhos, eu achava que era educação, mas hoje em dia, eu percebo que não é educação é cultural mesmo, acho que Deus deveria fazer outra forma.” (entrevistada 5)

“(…) Eu acho que tem diferença, tem diferença porque as nossas, nos temos cobranças diferentes, no mercado de trabalho, você percebe que o homem, ate na área acadêmica, o homem é muito mais valorizada que a mulher ela sempre tem que mostrar que ela tem conhecimento, ela é vista sempre como emocionalista, e as vezes acontece também ne? Nos temos hormônios, que acontece mesmo, mas acaba vendo isso como uma questão negativa, e sempre precisamos mostra que somos capaz, que não precisamos mostrar outros recursos não éticos. E na questão familiar também, porque o homem, por mais que ele colabore dentro de casa, que ele ajude, a responsabilidade sempre cai na mulher. O homem quando ta estressado, ele sai, vai para barzinho, e a mulher sempre tem essa carga a mais, acredito que seja muito mais complicado.” (entrevistada 8)

“(…) Não, claro que não (risos) homem tem vida boa, a mulher rasgou o sutiã, mas rasgou mal, ela deve viver, mas acaba que a gente se deu mau, porque agora temos dupla jornada, temos que dar contra de marido, filho, papagaio, periquito, então temos uma sobrecarga maior, em exceções das mulheres que não tem casamento e nem filhos ne? Pra elas é igual, mas para as que tem família e são profissionais, tem uma sobrecarga maior. Acho que o homem deve ser mais parceiro dentro de casa, dividindo as tarefas domesticas dentro de casa. Ele tem que participar mais, casamento é parceria.” (entrevistada 3).

É interessante destacar como a questão do trabalho doméstico apareceu nas entrevistas. Muitas entrevistadas relatam que o homem nas questões domésticas “ajudam” dentro de casa, o que podemos analisar que na verdade não ocorre uma

real divisão do trabalho, e sim, uma colaboração dos homens, como se essas tarefas fossem somente da responsabilidade das mulheres.

4.2.2. A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Segundo Siqueira e Padovan (2008) a satisfação no trabalho adentra o século XXI como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente de trabalho ou mais especificamente, como um vínculo afetivo do indivíduo com o seu emprego, sendo apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, ao lado de envolvimento e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA e PADOVAN apud, SIQUEIRA 2008).

“(...) A razão de ser, hoje é minha atividade fim.” (entrevistada 1)

“(...) Atualmente representa uma alegria muito grande de poder transmitir um pouco do conhecimento que eu tenho, ajudando meus alunos tanto na área acadêmica, como também na área profissional.” (entrevistada 5)

“(...) Hoje me vejo como professora, gosto dessa relação dessa troca, não é questão de status, é questão de troca, você colaborar com uma pessoa, toda vez que aluno tem sucesso, eu fico feliz, isso me motiva, acabei me descobrindo como professora” (entrevistada 7)

Várias entrevistadas mencionaram o grau de satisfação e o prazer da atividade docente, ressaltando que apenas este sentimento seria responsável por suportarem as condições impostas à este tipo de atividade. Pode-se perceber claramente uma satisfação pessoal que as entrevistadas possuem na questão de ensinar ao próximo.

Mesmo com toda dificuldade de salário, essa relação de troca de conhecimento entre professores e alunos serve como motivação para continuar o trabalho, apesar de todas as adversidades.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, foi apresentado o contexto que envolve a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Verificamos que muitas mulheres se inseriram no mercado de trabalho com o intuito de terem maior independência financeira em suas vidas. Apesar da emancipação econômica, as mulheres ainda vivem um cenário de desvalorização em relação aos homens em aspectos salariais e de liderança dentro das organizações.

Analisando esse cenário de desigualdades, podemos realizar um paralelo com questões que envolvem o conceito de precarização e precariedade subjetiva, onde as mulheres sofrem com aumento de cobranças, falta de valorização e uma obrigação pela excelência que gera uma maior sobrecarga, aliando as cobranças relacionadas ao trabalho, aos afazeres domésticos e aos cuidados com os filhos. Considerando esse panorama, esse trabalho teve como objetivo responder a seguinte questão de pesquisa: como as condições de trabalho atuais afetam o trabalho docente feminino?

Para o desenvolvimento do trabalho, foram entrevistadas 8 mulheres, que lecionam em cursos de graduação em Administração na cidade do Rio de Janeiro. Para desenvolver essa análise, pesquisou-se a literatura acerca dos temas em estudo, e realizou-se uma pesquisa de campo com o uso de um roteiro de pesquisa semi-estruturada, com objetivo de analisar aspectos que envolvem o conceito de precarização, precariedade subjetiva e de desigualdade de gênero. Durante a pesquisa de campo, surgiram duas categorias de análise *à posteriori* de suma importância para o trabalho: a divisão do trabalho doméstico e satisfação pelo trabalho, categorias estas que foram depois introduzidas no referencial teórico.

Depois da realização de entrevistas com professoras que possuem filhos e que lecionam em IES privadas, podemos descrever e afirmar que em todos os casos, as mesmas tentam se afastar de uma classe de trabalho precário, conforme identificamos na definição de Standing (2013).

É interessante notar que as entrevistadas, quando questionadas se veem o seu trabalho como um trabalho precário, afirmam que não. Essa afirmação pelo fato de as mesmas entenderem que esse conceito está ligado a trabalhos em situações locais precárias e com ferramentas precárias. Em outras palavras, para as entrevistadas, estar dentro de uma sala de aula, em um ambiente confortável, com boas ferramentas de trabalho, as fazem não enxergar toda precariedade envolvida no seu trabalho.

A afirmação de não enxergarem o trabalho precariado nas falas das entrevistas, está relacionado com a tangibilidade, deixando de lado aspectos intangíveis, onde a precariedade também está presente, segundo Linhart (2014). A questão da precariedade está relacionada com o conceito da Precariedade Subjetiva, como por exemplo, o aumento de sobrecarga do trabalho relatado em todas as entrevistas.

Respondendo à questão de pesquisa do trabalho, podemos afirmar que essa precarização ocorre no trabalho das docentes em diferentes aspectos. Dentre os mais importantes destacam-se a Instabilidade em relação ao emprego, por meio dos relatos sobre o receio de não formação de turma e a sobrecarga de trabalho, apontada por todas as entrevistadas. Algumas entrevistas dizem que gostam de produzir mais, e de ter uma boa performance, porém, quando questionadas se isso não seria prejudicial para sua saúde, relatam que produzem mais, justamente por terem medo de ficarem desempregadas.

A questão da dupla jornada também é mencionada, pois segundo as entrevistadas as mulheres sofrem mais do que os homens, justamente por serem mães, e além de terem todas as obrigações no trabalho, ainda são cobradas pelos cuidados com a casa os filhos. Para todas as entrevistadas, o homem não sofre essa cobrança quando é pai. É interessante notar que muitas participantes da pesquisa usam a palavra “ajuda” quando questionadas sobre o papel do homem dentro de casa, somente uma entrevistada usa o termo palavra “divisão de tarefa”. Conforme leitura de Standing (2013), as mulheres estão inseridas no precariado, justamente por esses aspectos.

Além de questões sobre precarização, foram relatados casos de discriminação. Essas situações nas falas das entrevistas estão relacionadas ao simples fato de serem mulheres: algumas entrevistadas relataram sofrer dentro das organizações com comentários maldosos e olhares.

A partir do que foi analisado nesta dissertação, fica como sugestão para trabalho futuros a realização de pesquisas sobre se o processo de precarização observado ocorre também com docentes mulheres que trabalham em IES públicas, possibilitando assim uma comparação com as que lecionam em IES privadas.

Seria interessante ainda a realização de trabalhos sobre a precarização feminina do ponto de vista dos homens, assim, buscando entender o que os mesmos pensam sobre o assunto, e se enxergam essa diferença de exigências entre mulheres e homens nas organizações, e o que os mesmos fazem para melhorar esse cenário de desigualdade. Também deve-se ressaltar a importância de pesquisas realizadas entre as mulheres,

realizando levando-se em consideração a questão racial, pois como visto nos dados apontados pelo Relatório do IBGE (2018), as mulheres sofrem muito mais do que os homens no trabalho e na divisão do trabalho, mas as mulheres negras, de baixa renda e de baixa escolaridade, estão num cenário ainda mais precário, e precisam de cada vez mais vozes presentes em pesquisas acadêmicas.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, G. A disputa pelo Intangível: Estratégias Gerenciais do Capital na Era da Globalização. In: Antunes, R. (org) Miséria e Riqueza do Trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014.

ALVES, Giovanni. Work and productive restructuring in neoliberal Brazil: precariousness of work and salary redundancy. **Revista Katálysis**, v. 12, n. 2, p. 188-197, 2009.

BANDEIRA, Denise, FARENZENA, Nalú, NEVES, Rodrigo, FIES: Uma análise crítico-histórica, 2016.

Bardin, L.(2011). Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70

BAUER, Ana; SALVÁ, Maria; Nascimento, Rejane; FIES, Política Pública de Inclusão, Para Quem? Uma análise de casos múltiplos.

BAYLÃO, André, SCHETTINO, Elisa. A inserção da mulher no mercado de trabalho Brasileiro, SEGeT, 2014.

ANTUNES, Ricardo. “Os sentidos do trabalho”. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

BRUSCHINI, C. (2006). Trabalho doméstico: Inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? *Revista Brasileira de Estudos de População*, 23(2), 331-353.

BRUSCHIN, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572.

CORBUCCI, KUBOTA, MEIRA; EVOLUÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR PRIVADA NO BRASIL: DA REFORMA UNIVERSITÁRIA DE 1968 À DÉCADA DE 2010, Radar, Agosto, 2016.

CORDEIRO,A; Oliveira, G; Rentería, J; Guimarães, C. REVISÃO SISTEMÁTICA: UMA REVISÃO NARRATIVA, 2007.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRESWELL, J. W. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

FIORIN, P. C., Oliveira, C. T., & Dias, A. C. G. (2014). Relação entre trabalho e maternidade, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 25-35.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.
IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

JORNAL VALOR ECONOMICO, Acessado em: 15/10/2014

KRAWCZYK, Nora. Reflexão sobre alguns desafios do ensino médio no Brasil hoje. **Cad.**

Pesqui., São Paulo , v. 41, n. 144, p. 752-769, Dec. 2011 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742011000300006&lng=en&nrm=iso>. access on 25 Mar. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742011000300006>.

LEITE, Raquel da Silva; SIRQUEIRA, Jailson Rocha. O Assédio sexual contra amulherno âmbito de trabalho. 2015

LINHART, D. Modernização e Precarização da Vida no Trabalho. In: Antunes, R. (org) *Miséria e Riqueza do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014.

MELO, Savana Diniz Gomes; DUARTE, Adriana. Políticas para o ensino médio no Brasil: perspectivas para a universalização. **Cad. CEDES**, Campinas , v. 31, n. 84, p. 231-251, ago. 2011 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-

32622011000200005&lng=pt&nrm=iso>.

acessos

em 25 mar. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-32622011000200005>.

MINAYO, 1994, citado por HelltonnWinicius Patrício Maciel Anielson Barbosa Silva, Janeiro/Março, 2012, p.21-40.

Machado et all: Uma análise da satisfação e da motivação dos docentes, Revista Lusófona de Educação, 17, 2011

NASCIMENTO, Sara, Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho, 2014.

NOGUEIRA, R. P. (2005). Novas tendências internacionais da força de trabalho do Setor público: o Brasil comparado com outros países. Agosto 2015

PEREIRA, Rosangela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska. A mulher no mercado de trabalho. Disponível em: 05.02.2014.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 1-8, 2003.

RABELO, Luciana Maria Guimarães; BARBOSA, Cristiane Diniz. Precariedade, condições de trabalho, terceirização. In: **Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades, Niterói. Rio de Janeiro. 2012.**

RUY BRAGA, **A política do precariado**, do populismo à hegemonia lulista; Boitempo Editorial; 2012.

SIQUEIRA, M. M. M. (org). **Medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOARES, A. Como Segredos: as lágrimas no trabalho. In: Lima, J.C (org.). Outras Sociologias do Trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades. São Carlos, EDUFSCAR, 2013.

SUSSAL, Maria, Divisão do trabalho doméstico nas famílias brasileira: Influencias de fatores individuais e das políticas publicas

TÂNIA, Mulheres no mercado de trabalho: Onde nasce a Desigualdade? Estudo Técnico, Julho, 2016.

VERGARA, S. C. Métodos de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. Começando a definir a metodologia. In: VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2009

ANEXO

Roteiro de Entrevista

Quebra-Gelo

1. Em quantas instituições já trabalhou?
2. Qual era a carga horária semanal?
3. Casada?
4. Possui filhos?
5. Quantos filhos?

Precariedade

6. Você possui um contrato formal de trabalho? Onde?
7. No seu trabalho, você considera que seus direitos trabalhistas são respeitados em todas as condições?
8. Quando eles não são respeitados?
9. Você considera seu trabalho precário?
10. Você acha a sua remuneração justa? Por que?
11. O que poderia melhorar em relação à remuneração?
12. Você já ficou desempregada?
13. Você já teve que mudar de profissão para conseguir emprego?
14. Porque você escolheu a carreira docente?
15. A carreira docente é sua segunda atividade?
16. O que o trabalho representa atualmente para você?

Dupla Jornada

17. Você se sentiu ameaçada no emprego quando ficou grávida? Porque?
18. Você sofreu algum tipo de retaliação ou teve algum prejuízo (financeiro ou profissional) após a gravidez? Em caso afirmativo, por favor descreva-los.

Precariedade Subjetiva

19. Você se cobra muito no trabalho?
20. Você se acha responsável por assegurar sua empregabilidade e manter seu emprego? de que forma?
21. Você tem facilidade de negociação para se ausentar do trabalho para cuidar de seus filhos?

22. Você se sente as vezes uma sobrecarga gerada pelo trabalho?
23. Como ocorre essa sobrecarga? Afeta sua vida pessoal essa sobrecarga? Como?
24. Você já adoeceu por razões ligadas ao trabalho?
25. Você já recorreu a algum tipo de medicamento para amenizar a sobrecarga do trabalho?

Discriminação

26. Você acha que esta sobrecarga afeta também os homens na mesma função?
27. Para você, as mulheres sofrem mais que os homens no seu atual trabalho com as exigências?
28. Como é a divisão do trabalho doméstico em sua casa? Caso contrário, porque não ocorre?
29. Esse tempo deve ser igual para homens e mulheres?
30. Você já presenciou algum tipo de discriminação em seu trabalho?
31. Como ocorreu?
32. Alguma pessoa já relatou isso para você?