



O perfil médio das 344 colegas e ex-colegas que responderam à pesquisa de diagnóstico sobre questões relativas a gênero entre empregadas da EMATER/RS-ASCAR elaborada pelo GT Gênero e Diversidade da ASAE obteve os seguintes resultados:

- A maioria das mulheres tem idade entre 30 e 60 anos.
- São casadas e em média com dois filhos.
- Possuem em sua grande maioria formação escolar de ensino superior completo e pós-graduação (88,4%).
- A maioria das respondentes (95,8%) não são Pessoas com Deficiência.
- Se autodeclararam brancas cerca de 93% das mulheres.
- A maioria das mulheres possuem pelo menos 06 anos de trabalhos prestados na Emater/RS-ASCAR concentrando-se no intervalo médio entre 12 a 31 anos.
- Cerca de 80% das mulheres são associadas da ASAE e estão em exercício.
- Pouco mais da metade das respondentes (58,6%) disse estar em cargo compatível com sua escolaridade.
- Há um percentual significativo de colegas que possui formação superior ao nível exigido para seu cargo em exercício (41,4%).
- A maioria (53,3%) não ocupa cargo em comissão ou função gratificada.
- Um número considerável de respondentes (43,2%) relatou que com frequência são designadas para trabalhos e atividades secundárias, como elaboração de atas e listas de presenças.
- A maior parte das participantes (64,8%) informou ter sofrido assédio sexual/moral.
- A grande maioria (71,5%) não participa de movimentos de gênero.

As questões abordadas pela pesquisa são de grande importância para a análise da situação das mulheres trabalhadoras, uma vez que os dados existentes mostram uma

diferenciação estrutural com base nas relações de gênero. Conforme Kergoat (2010, p. 99), “as relações de gênero, classe e raça são fundamentais para a análise por corresponderem a relações de produção, nas quais se entrecruzam exploração, dominação e opressão”. (BIROLI, F.; QUINTELA, D. F., 2020, p. 76)

Desta forma, as questões levantadas pela pesquisa, que levaram à formação do perfil das respondentes, estabelecem alguns critérios importantes para a análise. Em primeiro lugar a relação sobre estado civil e filiação. A pesquisa mostrou que grande parte dessas mulheres são casadas e mães. Trata-se de ponto fundamental para pensarmos a relação dessas mulheres com o trabalho, uma vez que já é conhecido que as mulheres encaram jornadas duplas devido à sua condição de responsável pelo ambiente familiar, enquanto os homens socialmente não absorvem essa competência. De acordo com Débora Quintela e Flávia Biroli,

princípios da separação e da hierarquia nas relações de sexo pode ser percebida nos dados disponíveis sobre participação de mulheres e homens na força de trabalho, na renda desses grupos, assim como no tempo dedicado ao trabalho não remunerado doméstico e de cuidado. (BIROLI, F.; QUINTELA, D. F., 2020, p. 77)

Percebemos a implicação das atividades domésticas e familiares no tempo e bem-estar das mulheres trabalhadoras, uma vez que elas necessitam desempenhar, além do papel de trabalhadora, o de mãe/esposa/dona de casa. A jornada laboral torna-se mais cansativa para as mulheres, pois:

...as mulheres permanecem sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado, o que conecta o princípio da separação ao da hierarquização, uma vez que o trabalho não remunerado se define em continuidade com o trabalho remunerado “de mulheres”. (BIROLI, F.; QUINTELA, D. F., 2020, p. 77)

A escolaridade é outro ponto que merece atenção, pois trata-se de mais um fator limitante em alguns casos. Já cientes da dupla jornada das mulheres, entendemos agora que a escolaridade pode representar um fator a ser limitado pelas demais atividades, uma vez que o trabalho em tempo integral atrelado à necessidade de desempenho das atividades domésticas/maternais se torna mais difícil. Os dados mostram como essa

situação cria desigualdade que desfavorece as mulheres, conforme afirma Helena Hirata:

Essas pesquisas mostraram, também, que a necessidade de maior formação profissional e de diplomas para a obtenção de promoção, redundava em um sacrifício maior para as mulheres do que para os homens, dado o tempo necessário, além do consagrado, ao trabalho profissional e ao trabalho doméstico. Também, a necessidade de conciliar o próprio aperfeiçoamento e os filhos criou a necessidade de arbitrar entre os dois, situação mais angustiante para as mulheres, já que para os homens não se coloca essa opção. (HIRATA, 2015, p. 06)

No entanto, em relação às funcionárias da EMATER/RS-ASCAR, percebe-se a partir das respostas à pesquisa que a maioria das mulheres está em cargo compatível com sua escolaridade. Mas, se pensarmos efetivamente em termos do percentual das respondentes que afirmam estar desempenhando atividades de acordo com sua escolaridade (58,6%), trata-se de pouco mais da metade das respondentes, o que mostra ao menos um risco de desigualdade. Ainda, a maioria não ocupa Cargo em Comissão ou possui Função Gratificada. Esse dado pode ser complementado pelo percentual de mulheres que afirmaram que com frequência são designadas para trabalhos e atividades secundárias ou que não fazem parte de suas atribuições, como a elaboração de atas de reunião e organização de listas de presença. Esse fato pode ser justificado pela divisão sexual do trabalho, onde existe a hierarquização do trabalho: “Esses princípios, que permanecem ativos, são os da separação – “existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres” – e da hierarquia – “um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599 in BIROLI, F.; QUINTELA, D. F., 2020, p. 73)”.

As práticas de divisão sexual do trabalho são socialmente justificadas pelos papéis de gênero socialmente impostos e reproduzidos. Trata-se de uma relação extremamente complexa e embasada na hierarquização das atividades desempenhadas pelas mulheres com a justificativa de incapacidade para certas ações laborais. “Trata-se de um modo de organização social do trabalho que estabelece uma cisão entre as esferas pública e privada, entre produção e reprodução social. E isso ocorre de modo que amplia ou restringe a autonomia das pessoas em função de seu sexo.” (BIROLI, F.; QUINTELA, D. F., 2020, p. 73). Ainda de acordo com Hirata, Kergoat, Biroli e Quintela:

A divisão sexual do trabalho, portanto, corresponde à “designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Um dos resultados das expectativas essencialistas sobre os papéis sociais masculinos e femininos é a *desvalorização das formações acadêmicas das mulheres*. Independente da área de formação, quando a atuação profissional feminina é vinculada ao papel do cuidado, assim como são as profissionais da educação e, por consequência, da extensão rural, o reconhecimento de sua autoridade no que diz respeito aos seus conhecimentos técnicos é sempre colocado em xeque. Esse resultado foi expresso em muitos dos depoimentos coletados por esta pesquisa que tratam da predileção de alguns assistidos por recomendações técnicas que partam de colegas homens.

A maior parte das respondentes afirmou já ter sofrido assédio sexual e/ou moral no ambiente de trabalho na EMATER/RS-ASCAR. Esse dado é um dos mais impactantes e importantes do estabelecimento do perfil dessas respondentes, pois efetivamente mostra a necessidade de alterações estruturais no contexto das relações de trabalho. Como próprio de dois grupos distintos, as relações de antagonismo se mostram presentes e geram situações de dominação e exploração (KERGOAT, 2009).

Por fim, percebe-se a partir das respostas à pesquisa que a grande maioria das mulheres não participa de movimentos de gênero. Essa questão pode ser analisada tanto pela dupla ou tripla jornada exercida pelas mulheres, o que não a permitiria mais um campo de atuação devido à sobrecarga, como também pelo histórico distanciamento das mulheres em relação à política:

Discursos que remetem à “vocação” como destino natural atrelado a cada sexo biológico servem de reforço à separação entre público e privado e masculino e feminino, ao mesmo tempo em que obscurecem como a divisão sexual do trabalho distancia as mulheres das atividades mais valoradas socialmente, como é o caso da política. De início, a mulher que decide desafiar o princípio da separação e o que seria o seu papel social de gênero, cuidar do âmbito doméstico, e se envolver com política, precisa lidar com julgamentos e pressões que não são impostos aos homens, para quem a política é entendida como atividade natural. (BIROLI, F.; QUINTELA, D. F., 2020, p. 85).

Todos os pontos levantados pela pesquisa são de grande importância para o estudo do assédio direcionado ao gênero feminino, mas aqui tentei trazer a argumentação especificamente relacionada ao perfil das respondentes como forma de amparo para o trabalho. Assédio, seja ele sexual ou moral, parte do sentimento de poder sobre o outro, do entendimento de hierarquia entre os/as trabalhadores/as e, principalmente, da legitimação social dessas práticas. Tais questões perpetuam a mulher como secundária em relação ao homem e isso se estende às atividades laborais, gerando desigualdade e, conseqüentemente, sofrimento para quem vivencia práticas de assédio.

A pesquisa nos trouxe um panorama geral das relações de gênero no ambiente de trabalho. É necessário informar que este é um extrato, uma parcela de nossa devolutiva para as colegas, que dá início há uma campanha de desconstrução dos essencialismos, preconceitos e expectativas antigas sobre o papel da mulher na EMATER-RS. Compreendemos o assédio como consequência da perpetuação de algumas práticas machistas relatadas pela maioria das colegas que responderam ao questionário. Porém, acreditamos no caráter transformador que uma campanha de mobilização e conscientização em prol da equidade de gênero pode alcançar.