INSTITUTO FEDERAL
Brasília
Campus Brasília

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

SEXISMO E MISOGINIA NA GRAXA: vivências de mulheres trabalhadoras na área técnica em eventos

Chrístila Oliveira de Santana[1] – Instituto Federal de Brasília

Paula Fernandes Furbino Bretas[2] – Instituto Federal de Brasília

RESUMO

Este artigo de pesquisa aborda as dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras da área técnica do setor de eventos.O estudo busca identificar a existência de misoginia e preconceito na área técnica de eventos e como essas trabalhadoras reagem diante das situações de preconceito de gênero, uma vez elas atuam em uma área que é predominantemente masculina. A discussão se inicia sobre a divisão sexual do trabalho em turismo e eventos por ser uma atividade característica do turismo, prossigo no aprofundamento das discussões sob a ótica das estratégias coletivas de defesa, masculinidade precária e preconceito de gênero O artigo utiliza uma abordagem de pesquisa descritiva e aplicada, a coleta de dados envolveu entrevistas semiestruturadas com as trabalhadoras técnicas ativas no setor de eventos e questionário online. Os resultados indicaram a existência de misoginia e sexismo,as principais reações dessas trabalhadoras diante das situações de preconceito são reagir provando competência, questionando a atitude e comunicando a chefia.

Palavras-chave: Mulheres, Eventos, Divisão sexual do trabalho, Misoginia, Sexismo.

Keywords: *Format, Paper, Academic and Scientific Production, Final Paper, Federal Institute of Brasilia.*

[1] Graduanda em Tecnologia em Eventos (IFB) – *e-mail*: chrismanusalomao@gmail.com
[2] Doutoranda em Administração (PUC Minas), Mestra em Administração (UFMG), Graduada em Administração e Comunicação Social (PUC Minas) – *e-mail*: paula.bretas@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

1. INTRODUÇÃO

As discriminações sociais permeiam as relações laborais, sendo que as discriminações baseadas em gênero estão arraigadas em nossa sociedade como um todo. Não poupam as mulheres nem mesmo no momento de iniciar a sua vida laboral. Uma pesquisa realizada pelo IBGE em 2019 nos demonstra que a taxa de participação de homens com 15 anos ou mais de idade na força de trabalho é de 73,7%, contra 54,5% de mulheres. Isso significa uma diferença de 19,2 %. Ao ter um olhar sob a perspectiva de raça, essa diferença sobe para 20,2% entre homens brancos e mulheres negras (IBGE, 2019).

Segundo o IBGE, o fato das mulheres dedicarem mais tempo ao trabalho não remunerado explica a menor participação delas no mercado de trabalho. A média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas de 14 anos ou mais é de 11 horas para os homens. Já as mulheres gastam 21,4 horas semanais para o desempenho dessas atividades (IBGE, 2019). Essa dedicação quase exclusiva das mulheres no desempenho de atividades de cuidado de pessoas e/ou afazeres domésticos se dá por conta da divisão sexual do trabalho, pois cabe às mulheres o papel social de desempenhar as atividades de reprodução, enquanto ao homem são incumbidas as atividades de produção, atividades essas que possuem reconhecimento e maior prestígio social (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Para Hirata (2009), ainda como divisão sexual do trabalho, é percebida na distribuição das ocupações a preponderância de mulheres em ocupações julgadas como femininas. O mercado de trabalho no turismo, por exemplo, reverbera as disparidades sociais que são percebidas no amplo mercado de trabalho. As funções desempenhadas pelas trabalhadoras do setor se assemelham às atividades de reprodução desempenhadas no dia a dia como alojar, alimentar e entre outras ligadas a hospitalidade. Por isso, observa-se a predominância de mulheres no desempenho dessas atividades, uma vez que estas são firmadas pela divisão sexual do trabalho como atividades femininas. Consequentemente, em atividades do espaço público e naquelas consideradas como “trabalho pesado” o número de homens presentes é maior. (GABRIELLI, 2021)

Ao analisar a remuneração dos trabalhadores e trabalhadoras do setor de Turismo[3], a assimetria do setor é evidente, as mulheres se concentram nas faixas de remunerações mais baixas. Embora as mulheres sejam maioria no curso de ensino superior de turismo, a maior escolarização não garante equidade salarial. Homens com níveis de escolarização menor recebem a mesma remuneração ou maior que as mulheres no setor que possuem maiores níveis de escolarização. Isso demonstra que o gênero é um fator determinante na designação de cargos, pois independente das qualificações das trabalhadoras do setor, os cargos que lhe estão reservados são os de menor remuneração e prestígio social, mesmo que isso não esteja em consonância com suas qualificações profissionais (GABRIELLI, 2021).

Este fenômeno também ocorre no setor de eventos ,pois o turismo possui 7 atividades características ou ACT's, sendo elas: alojamento, agência de viagem, transportes, aluguel de transportes, auxiliar de transportes, alimentação, e cultura e lazer. Eventos é considerada uma atividade dentro da ACT cultura e lazer do Turismo. Em uma pesquisa realizada sobre as consequências da pandemia da covid - 19 no setor de eventos, foi observado que não há equidade salarial entre homens e mulheres do setor, uma vez que a massa salário de um trabalhador homem é 3,57% maior do que a das trabalhadoras, mesmo sendo a maioria empregada no setor representando 53,77% das empregadas em eventos. As mulheres tendem ocupar cargos com menor prestígio social e menores remunerações,em um recorte de gênero as as ocupações que apresentaram mais demissões entre as trabalhadoras foram cozinheiras, recepcionistas, recreadoras entre outras. (SANTANA, ALBUQUERQUE, BRETAS, 2022).

Além disso, a área técnica de eventos, também conhecida como backstage ou graxa, têm seus cargos ocupados majoritariamente por homens. Segundo uma pesquisa realizada pelo coletivo LabFaz(2021), 78,42% das atividades de backstage no Distrito Federal e Entorno são desempenhadas por homens. As atividades desempenhadas serem habilidades associadas ao masculino como carregar peso, fazer instalações de iluminação, montagem de equipamentos e conexões de cabos, por exemplo. Isso torna desafiador ser uma mulher exercendo atividades consideradas como masculinas em um ambiente de trabalho dominado por homens. Tal ruptura de estereótipo pelas mulheres acarreta diversas dificuldades para

[3] Foi realizada uma análise não direta, pois o setor de eventos se assemelha ao turismo. O setor de eventos é uma atividade dentro da área de turismo. no backstage são associadas à figura masculina por se tratarem de atividades que requ

essas trabalhadoras, além das precarizações que já são enfrentadas por profissionais da área independente de seu gênero.

Diante do exposto, neste presente trabalho, tem-se como problema de pesquisa: identificar como as trabalhadoras da área técnica em eventos do Distrito Federal e Entorno lidam com a misoginia no trabalho? Como objetivo geral, busca-se identificar quais as situações de misoginia vivenciadas por trabalhadoras da área técnica em eventos do Distrito Federal e Entorno. Como objetivos específicos:

- Identificar a existência de misoginia e preconceito de gênero na área técnica de eventos
- Identificar como as trabalhadoras da área técnica de eventos lidam com o preconceito de gênero

Quando fazemos uma análise dessas pesquisas realizadas sob o viés das trabalhadoras de eventos na área de backstage foi observado uma lacuna, pois em buscas na plataforma Scielo por termos como: eventos, trabalho e mulher ou eventos, trabalho e gênero não são encontrados resultados que são relacionados a temática, mesmo quando adicionamos a palavra turismo não são obtidos resultados satisfatórios. No Distrito Federal, as mulheres representam 27% dos profissionais do backstage, mesmo sendo uma parcela considerável dos trabalhadores os estudos são escassos.

A partir de experiências vivenciadas por mim trabalhando na área e análises de entrevistas realizadas para a pesquisa Consequências da pandemia da covid - 19 para as trabalhadoras da área de eventos : sob perspectiva de gênero, raça e classe, onde foi relatado por todas as entrevistas episódios de misógina. Foi constatado que nem todas trabalhadoras passavam por situações de assédio, porém todas vivenciaram preconceito de gênero, surgindo assim o interesse de entender melhor como essas trabalhadoras lidam com essas questões na sua vida laboral e como isso as afetam.

Uma vez que o ambiente de trabalho de eventos já é estressante, pois os profissionais têm que lidar e resolver todos os imprevistos que surgem no decorrer do evento tendo o cuidado para que isso não afete a experiência dos participantes, logo as trabalhadoras lidam com o estresse inerente à profissão somada a ansiedade causada por seus colegas de trabalho do gênero masculino. Nesse ano de 2023, foi protocolado o Projeto de Lei n.º 872/23 que criminaliza a misoginia, “definida como a manifestação que inferiorize, degrade ou

desumanize a mulher, baseada em preconceito contra pessoas do sexo feminino ou argumentos de supremacia masculina" (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2023). A ideia legislativa surgiu em momento de discussão sobre o crescimento de movimentos como o *Red Pill*.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO EM EVENTOS

A definição de gênero não surge a partir de determinações biológicas, pois, segundo Scott(1995), gênero é uma categoria social atribuída a corpos sexualizados que se baseia a partir do conjunto de características, costumes e simbolismo para determinar o que é ser mulher e o que é ser homem, além de dar significado às relações de poder. Para Kergoat (2009), as relações sociais se baseiam primordialmente na hierarquia entre os sexos.

Essas relações sociais de sexo produzem a divisão sexual do trabalho, que determina binariamente atividades e atribuições que são predeterminadas como próprias e naturais de cada gênero. Devido à sociedade patriarcal, sempre foi reservado às mulheres o desempenho de atividades associadas à reprodução, cuidados e dependência, atividades essas que ocorrem em espaço privado sem nenhum tipo de reconhecimento. Enquanto os homens são percebidos socialmente como provedores, sendo-lhes incubido o desempenho de atividades independentes, em espaço público e com prestígio social (HIRATA; KERGOAT, 2007).

A divisão sexual do trabalho nos apresenta dois princípios importantes para a construção deste trabalho, o da hierarquização e separação (KERGOAT; HIRATA, 2009). A hierarquização é a percepção de que o trabalho desempenhado por homens possui mais valor social e reconhecimento que o trabalho desempenhado por mulheres, refletindo na valorização das trabalhadoras, onde mulheres ocupam cargos menos valorizados resultando em remunerações menores que as dos homens.

Portanto, o gênero confere dominação dentro das relações independente do ambiente onde elas se desenvolvam e nas relações de trabalho não seria diferente (SCOTT, 1995). Mesmo que uma trabalhadora subverta os estereótipos de gênero atribuídos às profissões, ela encontrará dificuldades para desempenhar suas atividades e se estabelecer profissionalmente, pois o fato de ser mulher já é por si só um fator dificultador.

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

No setor do turismo, mulheres são a maioria em ocupações com faixas salariais mais baixas e a minoria em faixas salariais mais altas. Mesmo quando elas desempenham as mesmas atividades que um homem e possuem as mesmas qualificações, a sua remuneração será menor se comparada ao homem (GABRIELLE, 2021).

A separação determina quais são as atividades que devem ser desempenhadas por homens e mulheres, uma construção histórica que se modifica ao longo do tempo e se adapta de acordo com o local e cultura e perdura até os dias de hoje, em outras palavras, “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”. Mulheres são a maioria em atividades percebidas como femininas, que se assimilam às atividades desempenhadas por elas no âmbito doméstico. Esse padrão se repete na escolha de cursos ligados ao setor de turismo. Quando uma mulher rompe o estereótipo de “trabalho de mulher” para desempenhar uma atividade categorizada como masculina dentro do turismo, a diferença salarial dela em relação aos homens é maior do que quando ela desempenha uma atividade feminina. Além disso, as diferenças entre homens e mulheres é marcada por diferentes condições de trabalho, sendo que as mulheres são reservadas às piores condições (MINASI; MAYER; SANTOS, 2022).

Nas ocupações que compõem o setor de eventos nos deparamos com uma variedade de segmentos como alimentação e bebidas, segurança, artístico, logística, administração, infra estruturas, cerimonial, atendimento e etc. Dentro dessas ocupações existe a segmentação das atividades por gênero, atividades como cerimonial, recepção e decoração são associadas ao sexo femino pois se assemelham as atividades do dia a dia das mulheres e estão ligadas ao cuidado e hospitalidade (GABRIELLI, 2021). As atividades que compõem o gueto profissional masculino no setor de eventos são ligadas a virilidade, força e risco, reafirmando a sua masculinidade e o seu papel de provedor do homem.

A área técnica de eventos ou graxa compreende todas as estruturas necessárias para a realização de um evento como montagem de palco e tendas, iluminação, sonorização, elétrica, limpeza, segurança entre outros. O backstage é um gueto profissional masculino pois é ocupado majoritariamente - 73% - por homens (LABFAZ, 2021) e as atividades estão diretamente ligadas a ideia de virilidade (SILVA ;NETO,2022). As ocupações da área técnica de eventos comumente não são ocupadas por mulheres, mesmo quando inseridas essas trabalhadoras enfrentam dificuldades para se integrarem além de outras barreiras como a desconfiança acerca de suas capacidades e competências, preterimento na contratação de mão

de obra, remunerações menores e situações de misoginia (GOULART; MELO; VERSIANI, 2022).

2.2 MISOGINIA NO BACKSTAGE DE EVENTOS

Em 2021, o LabFaz realizou uma pesquisa socioeconômica com os trabalhadores da graxa no Distrito Federal, onde compreendeu se que 95% dos trabalhadores da área não possui nenhum tipo de seguro contra riscos inerentes ao seu trabalho, mesmo esses trabalhadores tendo que lidar com trabalho em grandes alturas, eletricidade de alta tensão e entre outros. 36% dos entrevistados afirmam já terem sofrido acidente exercendo a sua profissão. Nota-se, portanto, que existem riscos que envolvem o desempenho de atividades do backstage que são negligenciados tanto por contratantes que se interessam apenas pela entrega final e por parte dos trabalhadores que não se resguardam.

Nessa dinâmica de trabalho, as estratégias de proteção psíquica para se lidar com o risco inerente à profissão se fazem necessárias para que os trabalhadores consigam exercer as suas atividades e continuarem garantindo a sua subsistência. Certos tipos de comportamento como a negação integram a chamada estratégias coletivas de proteção, a negação do risco de acidentes e morte no exercício das atividades não modifica a realidade em si, porém modifica a percepção do indivíduo (MOLINIER, 2013).

A virilidade é inerente a esta negação, para que essas estratégias de defesa continuem obtendo êxito é necessário extinguir qualquer fraqueza e vulnerabilidade. De modo análogo, ter mulheres inseridas na graxa coloca em risco tais estratégias de defesa, pois no sistema viril o feminino está associado a essa fraqueza e vulnerabilidade que deve ser extinta do meio dos trabalhadores. No sistema viril não existe espaço para trabalhadoras dado que além de colocar em risco as estratégias de defesa com a sua presença que representa o inverso da virilidade, estas não possuem os atributos necessários, visto que força e coragem são atributos reservados aos trabalhadores pois são específicos da virilidade. As diferenças entre homens e mulheres não se originam nas relações laborais (MOLINIER, 2013).

A masculinidade e virilidade do homem brasileiro tem como pilar constitutivo a aversão ao feminino e todas as suas características, esse repúdio ensinando desde muito cedo

aos meninos, sendo assim a masculinidade tem como característica o negativo no imperativo . As relações entre homens e mulheres se constroem por meio de poder e domínio (ZANELLO, 2020).

A masculinidade não é atribuída aos homens ao nascimento por conta de seu sexo biologico, é um status social que deve ser conquistado. A mulher por mais que não corresponda ao ideal de mulher e que ela seja penalizada por não corresponder a esse ideal, dificilmente ela será lida como menos mulher, diferente do homem que quando não corresponde a esse ideal deixa de ser visto como um homem de verdade. Uma vez alcançado esse status é precário, tênue e artificial pode ser perdido, a incerteza desse status precário causa ansiedade e sentimentos relacionados à ameaça Os homens se sentem forçados a demonstrarem a todo momento a masculinidade por meio de ações, principalmente quando desafiados. Certas ações podem restaurar a masculinidade trazendo alívio temporário a essa ansiedade, ações mais eficazes são públicas, exclusivas e envolvem algum grau de risco. Neste contexto a agressão física é uma boa opção demonstração, uma vez que de forma implícita ou explícita a agressão física é validada pela cultura masculina. Compreender a agressão física como uma ação restauradora da masculinidade vem de encontro com evidências que homens se comportam de maneira agressiva por causa de suas questões de gênero (VANDELLO, BOSSON, COHEN, BUNOFOR E WEAVER, 2008).

A masculinidade é ativa, as coisas que os homens fazem que definem seu status não como eles são, logo qualquer transgressão social pode ocasionar a perda da masculinidade. Um dos possíveis motivos para a masculinidade ser percebida como precária se deve a origem da divisão sexual do trabalho, homens historicamente ocupam papéis sociais de aquisição de recursos e busca por status social.(BOSSON E VANDELLO, 2011) “A própria masculinidade se tornou sinônimo de competitividade, defensiva e luta para provar valor e status”(BOSSON E VANDELLO, 2011, p. 82, tradução nossa)

O homem apresenta a característica de querer se impor ao outro através de dominação pela subjugação, no desejo de se mostrar mais forte e inteligente que os grupos minoritários. E na busca por poder e riquezas e comportamentos baseados nessas premissas configuram o preconceito. (SANTANA, 2009).

Os seres humanos possuem a tendência de agrupar, categorizar grupos de pessoas e atribuir crenças e valores de forma consciente e inconsciente, esse mecanismo nos auxilia em

nossas interações sociais em nosso dia a dia. Esse juízo de valores generalizado sob um grupo é o estereótipo que pode ser negativo, neutro ou positivo.O preconceito são crenças e valores que se tem de um grupo baseado em estereótipo. A discriminação são as atitudes resultantes do preconceito (TORRES; NEIVA; COLS, 2010).

No decorrer dos anos o preconceito de gênero contra a mulher vem mudando e se adaptando, se apresentando de forma mais sutil visto que expressões explícitas de preconceito não são mais bem vistas. Em consequência o sexismo vem se mostrando ambivalente em sua apresentação. Podendo ser o sexismo hostil , que a forma tradicional e evidente do sexismo que é a expressão flagrante do preconceito, uma antipatia generalizada que demonstra uma certa intolerância com as relações de gênero. Já o sexismo benevolente é uma atitude positiva diante ao indivíduo, onde se assume uma postura paternal, sendo ele a forma apropriada de justificar as concessões e tratamentos diferenciados entre homens e mulheres. Ambos constituem um mecanismo de punição e recompensa que incentiva as mulheres a permanecerem dentro dos padrões dos papéis de gênero, onde as mulheres que correspondem o seu papel de gênero são recompensadas enquanto aquelas que desafiam são punidas, essas expressões de sexismo surgem do desejo do homem de dominar as mulheres (SANTANA, 2009).

O conceito de sexismo hostil nos aproxima da definição de misoginia, dado que misoginia é atitude negativa de ódio, aversão e depreciação do homem contra a mulher e tudo que é feminino. (PEREZ; FIOL, 2000)

A misoginia é a resposta violenta e punitiva do sistema patriarcal a uma mulher quando está quebra o padrão social já pré estabelecido à ela, se categorizamos o preconceito de gênero contra a mulher, o machismo e o sexismo benevolente estaria como o mal de menor grau, pois comentários sexistas e machistas são errados porém não causam danos duradouros a quem sofre como por exemplo, ter a sua liberdade cerceada, sofre agressões físicas ou torturas. A misoginia e o sexismo hostil dentro dessa escala seria o mal maior, dado que a misoginia é a vingança masculina por meio de violência e hostilidade quando ocorre a quebra dos papéis de gênero. Entretanto se torna difícil traçar uma divisão entre sexismo e misoginia, afinal não podemos negar que uma mulher que repetidamente houve comentários depreciativos, que é ridicularizada também irá sofrer danos psicológicos e morais que por muitas vezes são irreversíveis (BORGES,2020).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa tem caráter descritivo quanto aos objetivos. Segundo Gil (2008, p.42) pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, podendo ser também o estabelecimento de relações entre variáveis. Este estudo possui natureza aplicada, pois visa gerar conhecimentos para que possa ocorrer aplicação prática, com vistas à solução de problemas específicos.

Como objeto empírico, tem-se o trabalho de trabalhadoras ativas da área técnica do setor de eventos do Distrito Federal e Entorno. Para a seleção das participantes da pesquisa, inicialmente iremos começar contato com potenciais entrevistadas conhecidas pela pesquisadora e posteriormente usaremos a técnica bola de neve onde participantes iniciais de um estudo indicam outros participantes até a saturação dos dados, isso é, que os dados comecem a se repetir. que a pesquisa tenha atingido o seu objetivo(Baldin, Bagatin Munhoz , 2005).

Foi realizado anteriormente uma pesquisa com mulheres trabalhadoras na área de eventos, foram realizadas 8 entrevistas que suscitaram em um aprofundamento da temática.

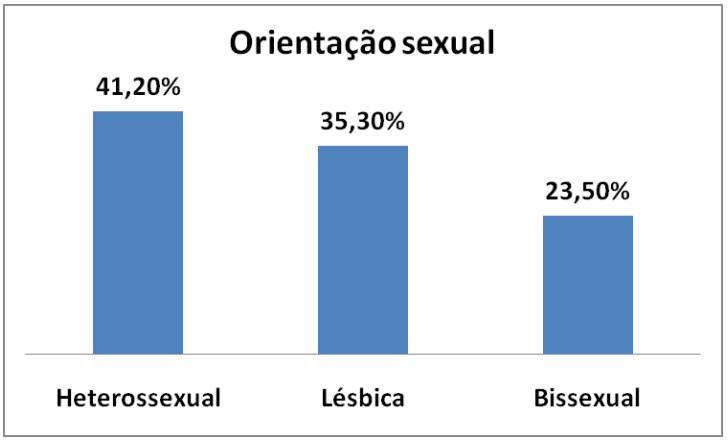
Nesse segundo momento, foram feitas mais 2 entrevistas semiestruturadas online utilizando a plataforma Google Meet com roteiro semi aberto com profissionais ativas da área técnica do setor de eventos. Devido a dificuldade de acesso às mulheres foi aplicado questionário no Google Forms contendo 31 perguntas, que obteve o total de 17 respostas. Para gravação das entrevistas foi utilizado o software Streamlabs, para auxiliar no tratamento dos dados das entrevistas foram utilizados os softwares Reshape e o Riverside Transcription para maior fidelidade ao áudio original.

Quanto à análise, foi realizado análise de conteúdo qualitativa, pois, para Minayo (2007), esse tipo de abordagem foca na dimensão sociocultural que se expressa por meio de crenças, valores, opiniões, representações, formas de relações, simbologias, usos, costumes, comportamentos e práticas. Foi realizada também análise quantitativa com estatística descritiva .

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

As trabalhadoras da área técnica em eventos são em sua maioria são brancas, representando 52,9% das respondentes e negras (pardas e pretas) representam 35,3%. Em relação à orientação sexual 41,2% se identificam como heterossexuais, 35,3% bissexuais e 23,5% como lésbicas.

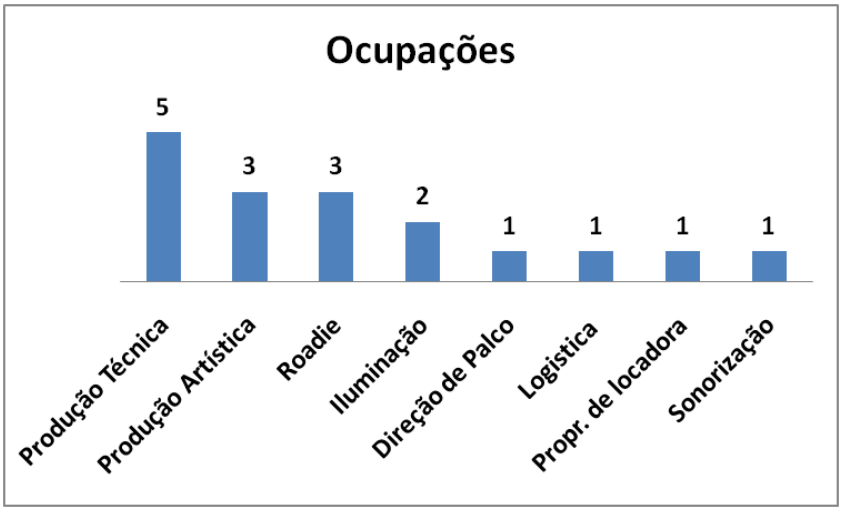
FIGURA 1 - orientação sexual das trabalhadoras



FONTE - Autora

Se analisarmos a quantidade de mulheres LB (lésbicas e bissexuais) somadas, temos um número muito maior de mulheres não heterossexuais (58,8%). O que demonstra uma transgressão das normas de gênero, uma vez que é esperado socialmente que os sujeitos sejam heterossexuais. Além disso, para Santana (2009), as trabalhadoras heterossexuais tem a sua sexualidade questionada, pois ao optarem por profissões masculinizadas elas enfrentam a discriminação por meio de constrangimento. Nos excertos que seguem, podemos compreender as atividades da área técnica em eventos exercidas por essas mulheres:

FIGURA 2 - Ocupações das trabalhadoras na área técnica em eventos



FONTE: Autora

> o roadie é aquela pessoa que normalmente é vista como um carregador, que carrega os instrumentos e leva água para os músicos e tal, mas tem um pouco além disso, que o roadie é a pessoa que tem que entender os equipamentos, tem que fazer toda a conexão dos amplificadores, dos pedais, afinar os instrumentos, tem que estar ali de olho no palco para ver se está tudo funcionando, se os microfones estão posicionados corretamente, e além disso também carrega as coisas de um lado para o outro. Então é um trabalho braçal, mas também é um trabalho técnico - Entrevistada 1

> e o diretor de palco já tem uma outra função, que é coordenar os roadies, o iluminador, os artistas, coordenar a passagem de sons, tudo o que está acontecendo ali no evento, e todos os técnicos vão estar lendo as instruções do diretor de palco, que também tem um trabalho prévio, conversar com as bandas, perguntar o que eles precisam, entrar em acordo com a casa e com a produção, para a gente ter todo aquele back-line que é necessário para que o artista realize os shows. - Entrevistada 1

Além das funções descritas pela entrevistada, a partir da Figura 2, são exercidas também atividades como de produtora técnica, que é a pessoa responsável por todas atividades técnicas de um evento, por exemplo supervisiona montagem e desmontagem de estruturas, gerir a equipe técnica, supervisiona a montagem e o fornecimento de eletricidade e água. Nesta pesquisa, foi observado que 94% das mulheres que trabalham na técnica desempenham atividades de gestão dentro da área técnica, como por exemplo produção

técnica, produção artística entre outros. Os cargos operacionais (graxa) como roadie e iluminador representam 41,17% das participantes.

> Os caras preferem colocar outros caras em cima do palco, a não ser que eles conheçam você e... Sejam seus amigos. - Entrevistada 2

> eu acho que para estar no palco e para trabalhar com isso, a gente tem que ter uma característica que é a resistência. Porque nós somos os primeiros a chegar e os últimos a sair do local. Então a gente tem que ter física também. Então a gente tem que ter essa resistência física de às vezes estar trabalhando 18 horas num dia e no
>
> dia seguinte dar conta de mais várias horas. - Entrevistada 1

O menor número de mulheres desempenhando atividades da graxa demonstra que mesmo ocupando cargos dentro de um setor masculinizado, as funções tidas como mais leves ainda são atribuídas às mulheres, enquanto as funções que requerem habilidades ligadas à virilidade como carregar peso é associada aos homens. (MINASI; MAYER; SANTOS, 2022; SILVA; CARVALHO NETO, 2022), demonstrando a divisão sexual do trabalho no setor (KERGOAT; HIRATA, 2009) .

No desempenho de atividades de risco, os trabalhadores homens desenvolvem mecanismos para lidar com o risco iminente e a virilidade é um dos mecanismos das estratégias coletivas de defesa.

> cara, assim tem muito risco de lesão sempre, né? Porque a gente está carregando coisas e tem mil equipamentos pendurados em cima da nossa cabeça, painel de LED, refletores super pesados e a gente mexe muito com eletricidade. - Entrevistada 1

> se as coisas não estiverem devidamente marcadas, a gente pode cair, a gente pode tropeçar em algum cabo, a gente pode... A gente pode se machucar. O palco é um lugar bem perigoso. - Entrevistada 2

> tem colegas de trabalho que pensam assim: ah não, trabalho em evento, é tranquilo, não precisa esquentar a cabeça! Só que não é tanta responsabilidade. Na verdade sim, é sim, é muita - Entrevistada 2

Os excertos acima corroboram a ideia que a virilidade é utilizada para negar e ridicularizar os riscos atrelados à profissão, pois “ homens de verdade”, não demonstram medo ou fraquezas mesmo que sua vida esteja em risco (MOLINIER, 2013).

> aí um dos dias que a gente estava trabalhando foi um festival longo e um dos dias ele muito bêbado - Entrevistada 2

Além da negação do risco, a bebida alcoólica é uma aliada na estratégia coletiva de defesa em eventos, pois além de anestesiar a realidade, o consumo de álcool principalmente quando em excesso confere status de masculinidade ao homem (VANDELLO, BOSSON, COHEN, BUNOFOR E WEAVER, 2008). Ainda sobre a masculinidade e a virilidade, observe os excertos:

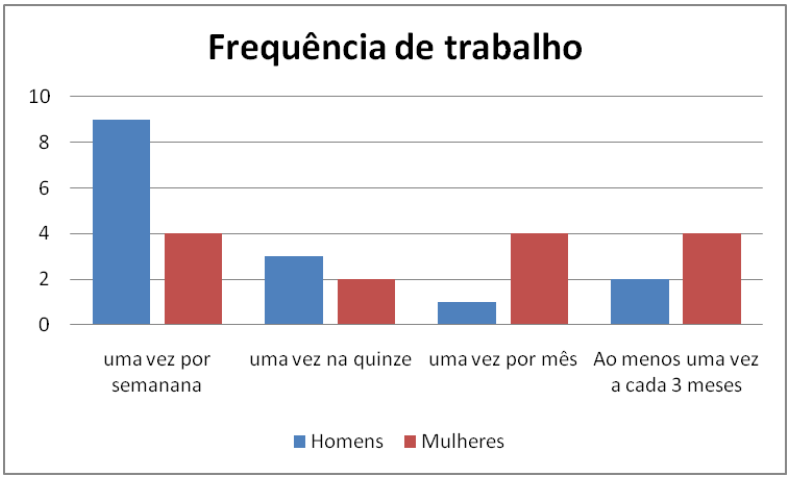
> É uma piadinha bem recorrente. Qualquer homem muito educado, que não fala palavrão, então muito gentil, não só com mulheres, mas com todo mundo em cima do palco: " a certeza que ele é viado!" Fala na cara e pelas costas. Entrevistada 2
>
> Inclusive porque é um ambiente muito bruto, então eles esperam que a gente seja mais bruta mesmo. Entrevistada 1
>
> eles esperam tipo... essas outras características que são ditas masculinas. Eles esperam isso bastante. Entrevistada 1
>
> eu tinha que ser mais divertida. Já ouvi, sim, mais de uma vez." Entrevistada 2

Para que essas estratégias obtenham o êxito esperado, é necessário que qualquer traço de fraqueza seja negado (MOLINIER, 2013). Um dos estereótipos em relação a mulher é a fragilidade e fraqueza, mulheres que exercem atividades masculinizadas são cobradas para que se comportem de forma mais masculina em alguns momentos e em outros que se adequem aos estereótipos da feminilidade. A virilidade é um constitutivo da masculinidade, que por sua vez tem como fundamento a aversão ao feminino caracterizando a misoginia (ZANELLO, 2020).

Outro exemplo de sexismo e preconceito, refere-se à remuneração. 52,9% das participantes responderam que recebem a mesma remuneração que seus colegas homens, enquanto 47,1% responderam que não. As trabalhadoras da área técnica de eventos geralmente recebem o mesmo valor de remuneração por diária executada que os trabalhadores quando desempenham a mesma função, decorrente do funcionamento do mercado de eventos local. A maior parte das trabalhadoras que participaram da pesquisa , trabalham em eventos culturais e os eventos dessa natureza em sua grande maioria são realizados com verbas provenientes de políticas públicas de incentivo à cultura, portanto não se pode fazer distinção ao pagar trabalhadores que desempenham a mesma ocupação. Mesmo existindo essa particularidade no setor, isso não assegura que as trabalhadoras tenham a mesma remuneração que os trabalhadores homens, visto que não é uma totalidade no mercado a execução de

eventos com verbas de políticas públicas e as mulheres são preteridas em relação aos homens ao serem contratadas.

FIGURA 3 - Frequência de trabalho

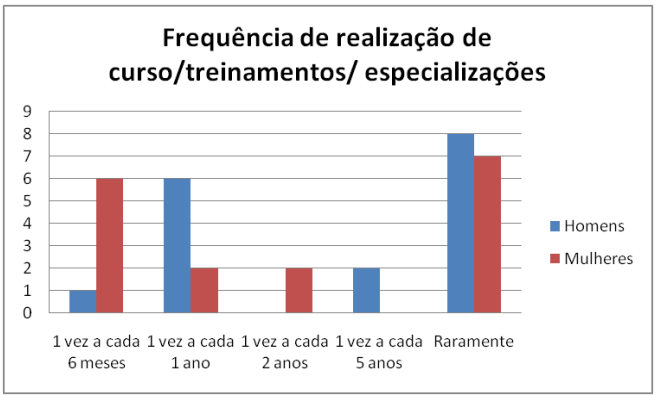


FONTE : Autora

Além disso, observando a figura 3, elas trabalham menos vezes que os homens gerando remunerações menores para as mulheres, pois os profissionais do setor em sua maioria são contratados por projeto ou diária, expondo a discriminação perpetrada por contratantes, pois estes possuem predileção por profissionais homens para atuarem em seus eventos, o que pode ser em virtude dos estereótipos acerca da capacidade profissional das mulheres (GOULART; MELO; VERSIANI, 2022).

Foi observado que mesmo possuindo mais qualificações, isso não garante às trabalhadoras uma remuneração semelhante a dos trabalhadores como podemos observar na figura 4:

FIGURA 4 - Frequência dos trabalhadores em realizar atividades formativas



FONTE : Autora

> "E o homem, ele chega muito longe assim, sem precisar ter nenhuma formação, assim. Não, pô, o cara trabalha nisso há muito tempo!" - Entrevistada 1

> "Então, é isso eu vejo que as meninas tentam correr muito atrás. Porque a qualquer momento a gente pode ser questionada se a gente sabe ou não uma coisa. " - Entrevistada 1

> "é uma coisa assim, que a gente precisa às vezes ralar o dobro pra conseguir se provar. Então, eu acho que a mulher naturalmente procura uma formação" Entrevistada - 2

É perceptível as desigualdades que as trabalhadoras do setor enfrentam, como a valorização do trabalho do homem em detrimento ao da mulher ao ser chamado mais vezes para trabalhar e por vezes receber mais, mesmo que este possua uma qualificação inferior à de uma mulher, sendo mais uma das dificuldades das trabalhadoras do setor (GABRIELLI, 2021). Um fator que impulsiona a busca de qualificação profissional das mulheres está relacionado às constantes desconfianças sobre a sua capacidade profissional e seu conhecimento, conforme pode ser verificado na tabela 1.

Tabela 1 - Fatores que dificultaram o ingresso e desenvolvimento das trabalhadoras

Perguntas	Média	Coeficiente de variação[4]
Não ter experiência?	3,4	100
Falta de acesso a formação/equipamentos?	3,9	29
Falta de oportunidades profissionais ?	3,3	44
Falta de segurança e medo de assédio ?	3,1	45
Sofrer questionamentos sobre sua capacidade profissional?	**4,1**	**24**
Dificuldade de conciliar horários de trabalho	3,1	55
Ser alvo de piadas e comentários depreciativos	3,2	49
Necessidade de provar competência ?	**4**	**33**
Não ser ouvida por ser mulher ?	**4,2**	**28**

[4] Alguns dados da tabela 1 apresentaram um coeficiente de variação alto, o que inviabiliza a utilização dos mesmos.

Perguntas	Média	Coeficiente de variação[4]
Lidar com ditados como : " Mulheres são delicadas/frágeis", " Isso é trabalho para homens", "Mulheres não entendem sobre isso..."	**4,1**	**31**
Crença de ser inconstante devido a maternidade?	3,3	46
Crenças de possuir produtividade inferior?	3,5	43
Passar por situações de xingamentos ou discussão ?	2,7	52
Passar por situações de cantadas ?	3,4	48
Ser criticada sobre as suas roupas ou comportamento feminino estereotipado?	3,4	44
Você já foi preterida em algum trabalho por um homem?	**4,4**	**16**

FONTE : Autora

As participantes foram questionadas sobre as barreiras enfrentadas por elas no âmbito profissional. As assertivas foram embasadas em outros artigos referentes a mulheres profissionais (SANTANA, 2009; GABRIELLI, 2021; GOULART; MELO; VERSIANI, 2022) e também a partir de entrevistas já realizadas. Elas responderam usando uma Escala Likert de 1 a 5, onde 1 significa discordo plenamente e 5, concordo plenamente[5].

O questionamento em relação à capacidade profissional foi um dos fatores mais apontados como um obstáculo na vida profissional das participantes,obtendo média 4,1 e coeficiente de variação 24. As trabalhadoras possuem também a necessidade em comprovar competência (média 4 e coeficiente de variação 33). E uma das formas encontradas por essas trabalhadoras para lidar com os constantes questionamentos e as dúvidas foi a capacitação profissional (SANTANA, 2009).

[5] Uma média é considerada alta quando o valor da média se aproxima do valor máximo atribuído às respostas, no caso 5. Valores de média próximo a 5 são considerados como uma média alta Uma média alta demonstra um consenso entre as participantes diante a uma afirmação apresentada a elas .O coeficiente de variação demonstra a dispersão de dados, quanto maior o coeficiente maior o afastamento desse dado da média. O coeficiente de variação de valor até 30 é aceitável, acima desse valores dados se mostram inconstantes

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

O sexismo é um instrumento de manutenção do patriarcado que pune as mulheres que rompem as normas de gênero pré estabelecidas. E o desempenho de atividades tidas como masculinas rompem essas normas. As trabalhadoras da graxa lidam constantemente com o sexismo, seja ele em maior ou menor grau (BORGES, 2020). Não ser ouvida por ser mulher, por exemplo, apresentou média alta de 4,2 e coeficiente de variação de 28.

> É uma coisa de subestimar mesmo, sabe? Porque as pessoas que eu já estou acostumada a tratar, a galera... Já superei essa barreira, entendeu? Com... Aquele jogo de cintura que eu falei que eu faço, né? Tipo de... Aí já superei um pouquinho a barreira. Aí já confiam em mim, já pedem às vezes, coisas que eles sabem que eu sei, que eles não sabem. - Entrevistada 1
>
> em alguns lugares, se a gente não chegar com um currículo legal, a galera meio que não respeita. Entrevistada 2
>
> Às vezes você tem que brigar pra você fazer uma coisa. Às vezes você tem que brigar pra você conectar um cabo - Entrevista 1

O jogo de cintura, o currículo e as brigas para trabalhar são formas encontradas para desempenhar essas "atividades masculinas", pois para os homens elas são tidas como próprias do gênero masculino necessitando de habilidades superiores às que as mulheres não possuem. Fazendo com que essas profissionais se esforcem mais que esses colegas homens no desempenho das mesmas atividades. Esse comportamento discriminatório dificulta o desempenho profissional das trabalhadoras, pois elas competem até mesmo para executar uma atividade que lhes foi incubida além de afetar a auto estima dessas trabalhadoras o que em determinadas situações façam que elas mesmas duvidem de sua capacidade e competência profissional (SANTANA, 2021; GOULART; MELO; VERSIANI, 2022). As crenças de papel de gênero, criam estereótipos sobre as mulheres o comportamento adequado para homens e mulheres, conforme pode ser observado nos excertos a seguir:

> Tipo, essa coisa que eu te falei: Ah, mas você vai deixar ela carregar? Ou você tá carregando uma coisa super pesada e eles falam: Olha, tá forte, hein?
> Por exemplo, eu tava em cima de uma escada enorme, que é uma escada lá pra alcançar lá em cima pra mexer no refletor, e passava sempre um homem lá embaixo que falava: Ai, cuidado pra não cair a escada, hein! Eles não falam isso para homens. -Entrevistada 1
>
> teve um contratante que eu trabalhei que me incomodou muito, que chamava o meu case de mala de maquiagem. Ele, ah, que você tá vindo com a sua bolsa de maquiagem - Entrevistada 2

> Essa gentileza, do tipo de alguns membros da equipe não quererem deixar eu carregar peso - Entrevistada 2

Umas das perguntas do questionário sobre as barreiras profissionais foi o quanto ter que lidar com ditados como " Mulheres são delicadas/frágeis", " Isso é trabalho para homens", "Mulheres não entendem sobre isso..." seria uma dificuldade percebida por elas (média 4,1 e coeficiente de variação 31). A mulher segundo esse padrão imposto é vaidosa, delicada, frágil e sensível, corriqueiramente as trabalhadoras necessitam lidar com a expectativa de gênero em relação ao comportamento profissional delas. Quando essa expectativa social não é correspondida acarreta consequências para elas. O sexismo é um sistema de punição e recompensa. Comentários maldosos e piadinhas podem ser caracterizados como sexismo hostil (BORGES, 2020), sendo que a punição para tal transgressão é diminuir e inferiorizar. Impedir que as trabalhadoras carreguem peso, por outro lado, seria o sexismo benevolente (BORGES, 2020), o homem assumindo um papel paternalista e cuidado da mulher que é vista como frágil. O sexismo benevolente pode até ser visto como gentileza por algumas pessoas, mas ambos vem do desejo da dominação masculina e são utilizados para a manutenção do preconceito de gênero (BORGES, 2020).

> Se a pessoa na área técnica ela tem dificuldade de formação, de acesso a informação, de acesso a tecnologia, de acesso a equipamento, de acesso a oportunidade, uma mulher ela é praticamente anulada dentro desse contexto - Entrevistada C

> evento de produção masculina e tem mulher lá, é normalmente porque eles precisam botar, porque precisa fazer o filme, entendeu? Senão eles botam só eles mesmos, eles preferem eles com certeza. - Entrevistada 1

> É comum ver mulheres no palco, mas são poucas. Não tem muitas. Até quando a gente vai fazer um festival que precisa de ser equipe só mulher, por demanda de algum projeto, de alguma coisa, é difícil fechar a equipe inteira - Entrevistada 1

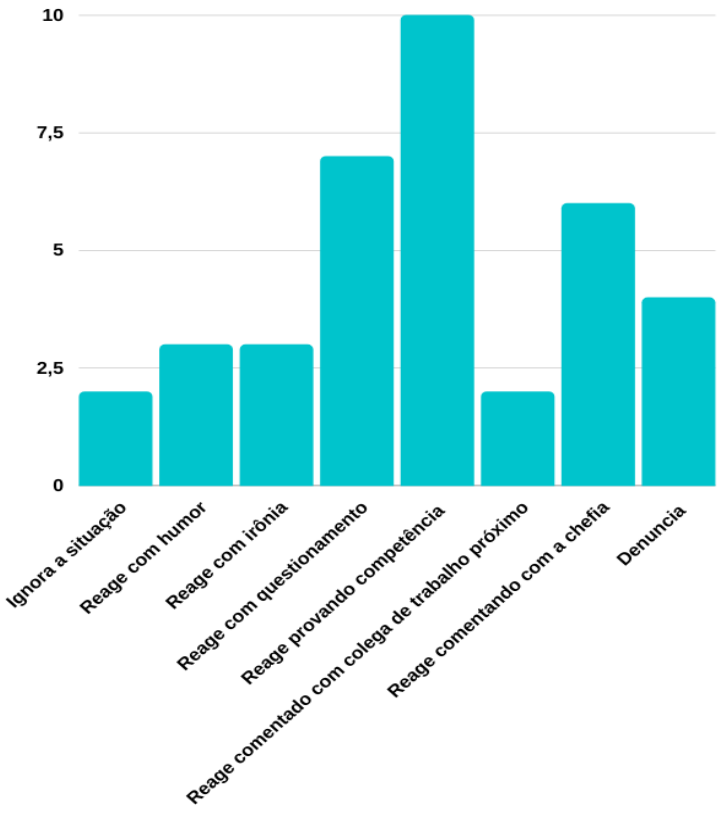
> Então, tipo, às vezes dá uma falta de confiança na gente, pelo fato de já ter sido questionada várias vezes. Mas às vezes dá uma coragem, às vezes vai lá e resolve. Entrevistada - 1

As desigualdades de gênero geram dificuldades para as mulheres, como por exemplo, menos oportunidades de trabalho (MINASI; MAYER; SANTOS, 2022), conforme demonstram os excertos. Foi algo perceptível nesta pesquisa, como pode ser observado na tabela 1 os resultados da assertiva sobre preterição em algum trabalho por um homem (a

maior média, 4,4, e o menor coeficiente de variação, 16). Como menos mulheres possuem oportunidades de trabalho, inevitavelmente a quantidade de homens é maior, produzindo a hierarquização vertical (SILVA; NETO, 2022).

Além disso, os eventos produzidos com verbas oriundas de políticas públicas precisam cumprir alguns critérios estipulados em edital e vem se tornando comum a exigência de um quantitativo mínimo de mulheres nas equipes. Tal iniciativa oferece às trabalhadoras mais oportunidades de trabalho, porém essa exigência é vista por produtores como "cotas" a serem preenchidas, pouco importando as qualificações das trabalhadoras que irão ocupar as vagas. Os colegas de trabalham também enxergam essas mulheres como "cotas" que é mais um fator para que eles desvalorizem essas profissionais, o que atinge diretamente o bem estar e a auto estima das trabalhadoras, pois as suas qualificações e capacidade profissional não são levadas em conta no momento da contratação, apenas o gênero.

FIGURA 5 - Reação das trabalhadoras diante de situações de discriminação/constragimento



FONTE : Autora

A principal reação das trabalhadoras diante das situações de discriminação e constragimento vivenciadas é reagir provando competência, carregar peso, trabalhar mais que os colegas homens, realizar cursos e treinamentos são formas de provar competência. As demais são reagir questionando a situação ocorrida, por exemplo perguntar a quem duvida de sua competência se gostaria de realizar a sua atividade e comentando com a chefia. Ignorar a situação e realizar denúncia são as formas menos recorrentes de enfrentamento das situações. Tais resultados corroboram com pesquisas existentes (SANTANA, 2021; GOULART; MELO; VERSIANI, 2022), pois as trabalhadoras lidam com as situações de discriminação e constragimento no ambiente de trabalho, se esforçando mais para provar sua competencia e o pertencimento ao seu ambiente de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa cumpriu com o objetivo de identificar a existência de misoginia e preconceito de gênero dentro da área técnica em eventos e como as trabalhadoras lidavam com essas situações. Com os resultados foi verificado a existência de misoginia na graxa, uma vez que se trata de um gueto profissional masculino. A misoginia não se limita apenas a sua forma mais flagrante que é a violência física e verbal contra a mulher, compreendendo também quaisquer atitudes negativas de ódio de um homem direcionadas a uma mulher por conta de seu gênero, podendo ser depreciação e hostilidade por exemplo. Não foram encontradas situações de misoginia no sentido de violência física, verbal e ódio , as mais comuns são de sexismo benevolente e hostil. São situações de discriminação como preterimento no momento da contratação, remuneração menor em relação aos homens, busca de qualificação profissional o que por sua vez não reflete em remunerações compativeis com suas qualificações, inferiorização das trabalhadoras. Situações de preconceito como ter a capacidade profissional questionada , a naturalização dos trabalhos tidos como de homem por exigir habilidades como força física, uso de ferramentas, manuseio de eletricidade e trabalhar em grandes alturas e terem que provar sua capacidade profissional.

Apesar de existir um movimento dos patrocinadores para garantir a equidade de gênero no setor, infelizmente tais ações são vistas por parte dos produtores como um mero quesito a ser cumprido para garantir o aporte financeiro ao seu evento e por parte dos

profissionais homens, como um inconveniente, pois traz mulheres sem qualificação profissional para o meio deles apenas para cumprir cotas, o que reflete no bem estar e na auto estima das trabalhadoras qualificadas. Para combater todas as consequências produzidas pelo sexismo que é infligido às trabalhadoras, elas agem comprovando competência e por vezes trabalhando mais que seus colegas homens, comportamento comum a trabalhadoras de áreas masculinizadas como já verificado em estudos semelhantes.

Como limitações da presente pesquisa, tem-se a falta de um banco de dados, a falta de acesso a essas profissionais e o tempo para a execução da pesquisa. Um dos objetivos iniciais era o mapeamento das profissionais do Distrito Federal e entorno, o que não foi possível realizar. Inicialmente buscava-se compreender situações de sexismo e misoginia vivenciadas pelas trabalhadoras, porém como havia poucas pessoas dispostas a dar entrevistas e responder o questionário não foi possível realizar a caracterização mais detalhada das situações.

Diante dos resultados e das limitações encontradas, foram identificadas algumas sugestões para pesquisas futuras, como o mapeamento e criação de banco de dados das profissionais ativas do Distrito Federal e Entorno, contribuindo para o fácil acesso a essas profissionais, a compreensão do baixo quantitativo de mulheres na área técnica, além das barreiras já apresentadas aqui e a compreensão da resistência dos profissionais homens diante das trabalhadoras da área. O mercado necessita ainda entender a urgência de se combater a desigualdade de gênero.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2023. Disponível em:

BALDIN, E.; BAGATIN MUNHOZ, N. Educação Ambiental Comunitária: Uma Experiência com a Técnica de Pesquisa Snowball (bola de neve). Rio Grande do Sul: REMEA - Revista Eletrônica Do Mestrado Em Educação Ambiental, 27. 2005. Disponível em: https://doi.org/10.14295/remea.v27i0.3193. Acesso em: 13 fev. 2023.

BORGES, M. L. A. Mal e misoginia. Revista Ideação, julho/dezembro 2020, nº 42, 45 - 53 p. Disponível em: https://periodicos.uefs.br/index.php/revistaideacao/article/view/5461/4672 . Acesso em 15 jan. 2023

BOSSON, J. K; VANDELLO, J. A. Precarious manhood and its link to action and aggression. Current Directions in Psychological Science, 2011, 82 – 86 p.

Disponível em: https://doi.org/10.1177/0963721411402669 Acesso em 20 mar. 2023

GABRIELLI, C. Mulheres no Mercado Turístico Brasileiro: Reflexões e Perspectivas à Luz dos Estudos de Gênero. Rio Grande do Sul: Rosa dos Ventos Turismo e Hospitalidade, 2021. vol. 13, núm. 04, 1049-1069 p. Disponível em:http://dx.doi.org/10.18226/21789061.v13i4p1068. Acesso em: 10 jun. 2022

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. ed.6. São Paulo: Atlas, 2008. 42 p.

GOULART, A; MELO, M; VERSIANI F. Relações de gênero e gueto profissional: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, 2022. vol 21, 124 -149 p.

HIRATA, H. A. Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. Rio Grande do Sul: Sociologias: Família, Gênero e Globalização, 2009. Vol 11, núm. 21. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/8854. Acesso em: 05 jun. 2022.

HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, 2007. vol. 37, núm. 132, 595-609 p.

https://www.camara.leg.br/noticias/942988-PROJETO-DE-LEI-CRIMINALIZA-A-MISOGINIA. Acesso em:02 mai. 2023

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil 2º Edição. 2019. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html. Acesso 20 abr. 2023

KERGOAT, D; HIRATA, H. Divisão sexual o trabalho e relações sociais o sexo. Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: UNESP, 2009, 67 – 75 p.

LABFAZ Brasil. A invisibilidade da Graxa. Distrito Federal, 2021.

MINASI, S. M; MAYER, V. F; SANTOS, G, E,O.Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil. São Paulo: RBTUR – Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, 2022. nº16. Disponível em https://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2494 . Acesso em 15 fev. 2023

MOLINIER, P. O trabalho e a psique: Uma introdução à psicodinâmica do trabalho, 2013. Brasília: Paralelo 15, 343p

PÉREZ, V. A. F; FIOL, E. B. Violencia de gênero y misoginia : reflexiones psicosociales sobre un posibe factor explicativo. Papeles del psicólogo, 2000, nº 75, 13 – 19 p.

PÉREZ-NEBRA, A. R; JESUS, J.G. Preconceito, estereótipo e discriminação. Psicologia Social: principais temas e vertentes. Rio Grande do Sul: Editora Artemed, 2011, vol 1, 219-337 p.

SANTANA, C. O; ALBUQUERQUE, G. O. N; BRETAS, P.F.F. Consequências da pandemia

da covid-19 na vida das mulheres no setor de eventos: uma perspectiva de raça, classe e gênero. Tocantins: Anais 2º SEMINÁRIO VIRTUAL PERSPECTIVAS CRÍTICAS SOBRE O TRABALHO NO TURISMO RUPTURAS E CONTINUIDADES DO TRABALHO NO TURISMO NO(S) CONTEXTO(S) DA PANDEMIA, 2021. 128- 140 p. Disponível em : https://www.labormovens.com/_files/ugd/c6f70f_43525abbee1a4293b51c9cc92e0d3cea.pdf . Acesso em 06 jun. 2022.

SANTANA, M.P.O. Atuação feminina em profissões consideradas masculinas: O caso da Informática. 2009. Disponível em: http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/2018 .Acesso em: 06 jun. 2022.

SCOTT, J. Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, 1995.Porto Alegre, vol. 20, nº 2. 71-99 p.

SILVA, F, C, S; NETO, A. C. A carne mais barata do mercado: as percepções do trabalho pelas mulheres operárias da indústria frigorifica. EnANPAD 2022 versão online, 2022 . 2177-2576p. Disponível em: http://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/e347c51419ffb23ca3fd5050202f9c3d.pdf . Acesso em 19 mar. 2023

VANDELLO, J. A; BOSSON, J. K; COHEN, D; BURNAFORD, R. M; WEAVER, J. R. Precarious Manhood. Jornal of Personality and Social Psychology, 2008, vol 95, nº 6, 1325 – 1339 p. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/23489259_Precarious_Manhood . Acesso em 20 mar. 2023

ZANELLO, V. Masculinidades, cumplicidade e misógina na "casa dos homens". Um estudo sobre grupos de whatsapp masculinos no Brasi. Gênero em perspectiva. Curitiba: CRV, 2020. 79 – 102 p.