

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS CAMPUS OURO PRETO

IFMG-OP

Camila Moreira da Costa

**A AUSÊNCIA DAS MULHERES NOS ESPAÇOS DE HOMENAGENS DENTRO DA
ESCOLA: UM ESTUDO DE CASO NO IFMG – CAMPUS OURO PRETO**

OURO PRETO – MG

2023

CAMILA MOREIRA DA COSTA

**A AUSÊNCIA DAS MULHERES NOS ESPAÇOS DE HOMENAGENS DENTRO DA
ESCOLA: UM ESTUDO DE CASO NO IFMG – CAMPUS OURO PRETO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como
requisito para aprovação no curso Tecnólogo em
Gestão da Qualidade no Instituto Federal de Minas
Gerais Campus Ouro Preto.

Orientadora: Simone Cássia Corrêa de Sousa.

OURO PRETO – MG

2023

C837a

Costa, Camila Moreira da.

A ausência das mulheres nos espaços de homenagens dentro da escola [manuscrito] : um estudo de caso no IFMG - Campus Ouro Preto / Camila Moreira da Costa. – 2023.

43 f. : il.

Orientadora: Simone Cássia Corrêa de Sousa.

Trabalho de Conclusão de Curso (tecnologia) – Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Preto, 2023.

1. Mulheres. 2. Maternidade. 3. Trabalho. I. Sousa, Simone Cássia Corrêa de. II. Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Preto. III. Título.

CDU: 37- 055.2

Catálogo: Kelly Cristiane Santos Moraes - CRB-6/3217

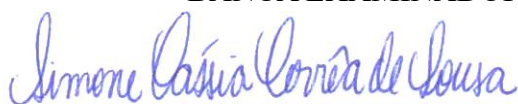
CAMILA MOREIRA DA COSTA

A AUSÊNCIA DAS MULHERES NOS ESPAÇOS DE HOMENAGENS
DENTRO DA ESCOLA: UM ESTUDO DE CASO NO IFMG - CAMPUS
OURO PRETO

Trabalho de conclusão de curso apresentado como
requisito para aprovação no curso Tecnólogo em
Gestão da Qualidade no Instituto
Federal de Minas Gerais Campus Ouro Preto.

Data de Aprovação: 12 / 09 / 2023.

BANCA EXAMINADORA



Simone Cássia Corrêa de Sousa



Solange Rodrigues



Carla Celina Pimenta Figueira



Maria da Conceição Bortolini Romero

OURO PRETO - MG
2023

“Educação não transforma o mundo.

Educação muda as pessoas.

Pessoas mudam o mundo”

(Paulo Freire)

AGRADECIMENTOS

Chegou a hora de olhar para trás e sentir orgulho de todo o caminho percorrido, pois agora mais uma etapa da minha vida está sendo concluída. Nesta etapa vitoriosa da minha vida, contei com pessoas que acreditaram no meu potencial e me ajudaram a realizar mais um sonho. Sou grata primeiramente a Deus que abriu as portas e direcionou minha caminhada, pelas bênçãos e proteções diárias, aos meus pais João e Luciana, por todo o apoio, paciência e amor, a minha Filha Ágatha, por me dar forças todos os dias para encarar os desafios, a minha Orientadora Simone pela dedicação e apoio em um tema complexo, e a todos que estiveram ao meu lado sempre me apoiando, vocês foram peças fundamentais para que o resultado fosse o melhor possível.

RESUMO

Neste Trabalho de Conclusão de Curso aborda-se de forma breve a evolução dos papéis das mulheres ao longo da história com os avanços na Revolução Industrial que influenciou a participação das mulheres no mercado de trabalho. Um estudo de caso sobre cargos de gestão no Instituto Federal de Minas Gerais Campus Ouro Preto foi apresentado para examinar a presença de mulheres e mães nessas posições e investigar possíveis efeitos da maternidade. A pesquisa utilizou métodos de análise de documentos públicos e abrangeu os últimos 12 anos. A relação entre maternidade, sociedade e trabalho foi explorada, com destaque para desafios enfrentados pelas mães no mercado de trabalho, incluindo o assédio materno. Movimentos como "Filhos no Currículo" buscam combater essa questão. O estudo enfatizou a importância da igualdade de gênero e o reconhecimento das habilidades das mães no ambiente profissional.

Palavras-chave: Mulheres; maternidade; trabalho.

ABSTRATIC

This Course Conclusion Paper briefly addresses the evolution of women's roles throughout history with advances in the Industrial Revolution that influenced women's participation in the job market. A case study on management positions at the Instituto Federal de Minas Gerais Campus Ouro Preto was presented to examine the presence of women and mothers in these positions and investigate possible effects of motherhood. The research used public document analysis methods and covered the last 12 years. The relationship between motherhood, society and work was explored, with emphasis on challenges faced by mothers in the job market, including maternal harassment. Movements such as "Children in the Curriculum" seek to combat this issue. The study emphasized the importance of gender equality and the recognition of mothers' skills in the professional environment.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Galeria Ney Cokda.....	32
Figura 2 - Pavilhão de Magistério	32
Figura 3 - Centro Desportivo.....	33
Figura 4 - Pavilhão Central.....	33
Figura 5 - Pavilhão De Física	34
Figura 6 - Pavilhão de Química.....	34
Figura 7 - Pavilhão de Metalurgia	35
Figura 8 - Pavilhão de Mineração	35
Figura 9 - Biblioteca	36
Figura 10 - Pavilhão de Gestão da Qualidade	36
Figura 11 - Pavilhão de Cursos Superiores	37
Figura 12 - Pavilhão de Meio Ambiente	37
Figura 13 - Pavilhão de Informática	38
Figura 14 – Auditório	38
Figura 15 - Portaria/Vigilância.....	39
Figura 16 - Pavilhão de Edificações	39

INDÍCE DE TABELAS

Tabela 1 - Cargos de Gestão 2019/2023.....	28
Tabela 2 - Cargos de Gestão 2015/2019.....	28
Tabela 3 - Cargos de Gestão 2011/2015.....	29

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. OBJETIVOS.....	15
2.1 Objetivo geral	15
2.2 Objetivos específicos	15
3. METODOLOGIA	16
4. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACISMO E DESAFIOS DA MATERNIDADE ..	17
4.1 Pejorativo relacionado às mães	17
4.2 Maternidade, Sociedade e Mercado de Trabalho.....	19
4.3 A maternidade e o Mercado de Trabalho.....	20
4.4 Mulheres no Serviço Público	21
4.5 Maternidade no empreendedorismo.....	22
4.6 Movimentos sociais e a luta contra o assédio materno	23
5. ESTUDO DE CASO	26
5.1 Homenagens nos pavilhões.....	30
6. CONCLUSÃO	40
7. REFERÊNCIAS	41
8. APÊNDICE	43

1. INTRODUÇÃO

A escolha deste tema foi devido a situações que vivenciei que mostraram a discriminação e a indiferença entre os gêneros tanto na população do dia a dia, tanto no mercado de trabalho, onde fui julgada por ser mãe e estava à procura de emprego fora de casa. (Comunicação Pessoal)

Ao longo da humanidade, homens e mulheres desempenhavam papéis sociais muito distintos. E por vários séculos, a mulher viveu em uma cultura patriarcal e machista, onde o papel da mulher na sociedade era voltado unicamente para a família. Ela era a responsável por todo o serviço doméstico e educação dos filhos. O homem era o patriarcado, responsável por trabalhar e pelo sustento familiar. As mulheres eram governadas pelo homem, marido, irmão ou tio. A estes sim, competiam o dever da responsabilidade por elas.

Com a Revolução Industrial que foi um período de grandes avanços tecnológicos marcou uma mudança significativa na forma como o trabalho era visto pela sociedade. Durante esse período, o papel das mulheres no mercado de trabalho passou por mudanças significativas. As mulheres começaram a ser aceitas em empregos como nas fábricas e usinas, especialmente em indústrias têxteis, muitas vezes trabalhando longas horas por salários baixos. Essa mudança foi impulsionada pela necessidade de uma mão de obra maior e pela percepção de que as mulheres poderiam ser pagas menos que os homens.

No entanto, os papéis das mulheres durante a Revolução Industrial frequentemente se limitavam a empregos de menor remuneração e menos qualificados em comparação com seus colegas masculinos. Além disso, as condições de trabalho eram frequentemente difíceis, e a exploração de mulheres e crianças era generalizada. Somente mais tarde, com os movimentos trabalhistas e as reformas, é que as condições de trabalho e os salários começaram a melhorar para todos os trabalhadores, incluindo as mulheres.

Apesar dos desafios, a Revolução Industrial marcou um passo inicial em direção à maior participação das mulheres na força de trabalho fora dos papéis domésticos tradicionais. Essa tendência continuou a evoluir ao longo do tempo, eventualmente levando a avanços adicionais nos direitos das mulheres e sua integração mais ampla em várias profissões e setores.

Podemos perceber que as mulheres vêm crescendo e ganhando voz na sociedade, mas isso ainda é um fator que causa muita desigualdade, gerando grandes conflitos. Com base nos dados obtidos e discutidos neste trabalho, tive o intuito de realizar um estudo de caso, analisando os cargos de gestão do IFMG e a frequência em que as mulheres estiveram em

destaque e quantas dessas mulheres são mães, e analisar de todos os homens nos cargos de gestão quantos deles são pais, com esses dados realizei uma comparação da evolução da presença das mulheres nos cargos de confiança no Instituto Federal de Minas Gerais Campus Ouro Preto. Por fim efetuei um levantamento de quantos pavilhões do *campus* Ouro Preto homenageia uma mulher.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

O objetivo deste estudo foi analisar a presença de mulheres em cargos de gestão no Instituto Federal de Minas Gerais Campus Ouro Preto ao longo dos últimos 12 anos, investigando a possível influência da maternidade nas nomeações para essas posições, a fim de compreender melhor a dinâmica de gênero no ambiente de trabalho. E analisar as homenagens nos pavilhões do *Campus* Ouro Preto.

2.2 Objetivos específicos

- Examinar a evolução da representação feminina em cargos de gestão no Instituto Federal de Minas Gerais Campus Ouro Preto ao longo dos últimos 12 anos.

- Investigar quantas das mulheres em cargos de gestão são mães e analisar se a maternidade tem algum impacto na nomeação ou permanência dessas mulheres em posições de liderança.

- Analisar o número de homens em cargos de gestão que são pais e comparar essa informação com a presença feminina, a fim de avaliar possíveis discrepâncias de gênero relacionadas à parentalidade.

- Analisar se existe alguma mulher homenageada nos pavilhões se houver quantas delas são mães.

3. METODOLOGIA

Para a construção deste trabalho de conclusão de curso (TCC), foi utilizado o método de estudo de caso, utilizando três objetivos para realizar pesquisas nos documentos públicos para identificação do histórico de nomeação por indicação para os Cargos de Direção e Cargos de Gestão, bem como o histórico de nomeação por eleição do Instituto, classificando os dados em categorias, incluindo gênero e status de maternidade/paternidade.

A amostra abrangeu os últimos 12 anos e compreendeu consequentemente os 3 últimos mandatos, incluindo o mandato em curso de 2023/1.

Foi realizado também uma entrevista informal, onde uma colaboradora nos repassou informações sobre um assédio sofrido por ela no ambiente do trabalho.

4. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACISMO E DESAFIOS DA MATERNIDADE

4.1 Pejorativo relacionado às mães

"Pejorativo" é um termo que se refere a palavras, expressões ou ações que têm a intenção de serem insultantes, desrespeitosas ou depreciativas. "Mãe solteira" é um termo usado para descrever uma mulher que tem um filho ou mais filhos, mas não está casada ou em um relacionamento com o genitor.

No entanto, é importante reconhecer que o conceito de família evoluiu ao longo do tempo e a sociedade se tornou mais inclusiva e tolerante em relação a diversas formas de relacionamentos e configurações familiares. Hoje em dia, é mais apropriado evitar o uso de termos pejorativos ou julgamentos em relação a mães solteiras ou qualquer outra situação pessoal.

Assumir uma maternidade sozinha tem sido uma grande mudança no mundo feminino, uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Economia, da Fundação Getúlio Vargas, mostra que o Brasil tem mais de 11 milhões de mães que criam os filhos sozinhas. mulheres que lidam com todos os desafios da maternidade sem ajuda de um conjuge.

Segundo a advogada Elizangela Ribeiro, a expressão ‘mãe solteira’ foi substituída por mãe solo “porque a parentalidade não deve ser confundida com o estado civil da mulher. Independentemente do estado civil da mãe, ela assume sozinha todas as responsabilidades financeiras e afetivas em relação ao filho”. Logo, o termo reflete com mais precisão dessa realidade e reconhece os esforços da mulher em criar seus filhos sozinha, independentemente se está em um relacionamento amoroso com o progenitor ou outro companheiro.

Mãe Solteira? Não, Mãe Solo! A maternidade não é estado civil, então não há por que usar o termo mãe solteira. Além desse erro “conceitual”, o termo é pejorativo e negativo, uma vez que remete há um tempo em que as mulheres só podiam ser mães se fossem casadas. Usar o termo mãe solteira ao invés de mãe solo, também demonstra a total falta de empatia e de desvalorização dessas supermulheres. (TELES,2020)

É essencial enfatizar que a maternidade solo é uma realidade que merece reconhecimento e respeito. As mães solo enfrentam desafios significativos ao assumirem todas as responsabilidades financeiras e emocionais em relação aos seus filhos, muitas vezes com grande dedicação e amor. O termo "mãe solo" não apenas reflete com mais precisão essa

realidade, mas também destaca a independência e a força dessas mulheres, independentemente de seu estado civil.

É importante lembrar que o conceito de família não se limita mais a uma estrutura tradicional. Famílias vêm em todas as formas e tamanhos, e o mais importante é o bem-estar das crianças e o apoio que elas recebem de suas mães, pais ou cuidadores. A sociedade está cada vez mais consciente da importância de apoiar e respeitar as mães solas, fornecendo-lhes as ferramentas e o reconhecimento de que precisam para criar seus filhos de maneira saudável e feliz.

Além disso, é fundamental que o estigma e os estereótipos em relação às mães solas sejam desafiados e superados. As mães solo merecem ser tratadas com o mesmo respeito e consideração que qualquer outra mãe ou pai, e o apoio da comunidade e políticas públicas que facilitem sua jornada são cruciais para promover a igualdade e o bem-estar das crianças.

4.2 Maternidade, Sociedade e Mercado de Trabalho

A interligação entre maternidade, sociedade e mercado de trabalho é um assunto complexo que reflete a influência profunda que a maternidade exerce sobre os contextos sociais e econômicos. Essa relação complexa revela tanto os avanços conquistados quanto os desafios persistentes enfrentados por mães em todo o mundo.

Uma das questões centrais nessa interligação é o desafio enfrentado pelas mães ao equilibrar suas responsabilidades familiares com suas carreiras profissionais. Muitas mulheres buscam ativamente a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e a chance de contribuir de forma significativa para a economia e a sociedade. No entanto, essas aspirações frequentemente colidem com as expectativas tradicionais de que as mães devem ser as principais cuidadoras dos filhos.

Para lidar com essa tensão, tem havido avanços significativos em políticas de licença-maternidade, licença-paternidade e flexibilidade no local de trabalho. Essas políticas reconhecem a importância de permitir que mães e pais tenham tempo para cuidar de suas famílias, ao mesmo tempo em que continuam suas carreiras profissionais.

A maternidade é uma experiência universal, mas é vivenciada de maneiras diversas nas várias culturas e sociedades. Ela desempenha um papel central na formação das normas sociais e na definição das expectativas de gênero. Tradicionalmente, as mães foram associadas ao cuidado e à educação dos filhos, reforçando o papel da mulher como figura primária na esfera doméstica. No entanto, à medida que a sociedade evolui, surgem novos paradigmas, incluindo mais as mães no mercado de trabalho e que buscam equilibrar suas carreiras e responsabilidades familiares.

A interseção entre maternidade, sociedade e mercado de trabalho é um reflexo dinâmico da evolução das normas e valores culturais. A busca por uma sociedade mais justa e equitativa exige ações que valorizem as mães como contribuintes valiosas tanto no ambiente doméstico quanto no profissional.

No entanto, os desafios persistem, como a desigualdade salarial de gênero, a falta de acesso a creches acessíveis e a pressão social sobre as mulheres para equilibrar suas múltiplas responsabilidades. Portanto, a interligação entre maternidade, sociedade e mercado de trabalho requer uma abordagem holística, que envolva não apenas as políticas governamentais, mas também uma mudança nas atitudes culturais e nas práticas empresariais.

4.3 A maternidade e o Mercado de Trabalho

De acordo com Júlio Di Paula a mulher tem conquistado, sutilmente, uma grande colocação no mercado de trabalho. Ela tem mostrado que, mesmo inserida sobre diversas jornadas como a família, trabalho e seus anseios pessoais, tem provado que é e sempre foi capaz de realizar suas funções de forma competente.

Segundo Jerônimo Bento de Santana Neto, a inserção da mulher no mercado de trabalho aos poucos vem modificando as representações familiares de muitos casais: Os homens estão exercendo a função de “donos de lares”. E as mulheres estão exercendo a função de “provedoras de lares”

A entrada das mães no mercado de trabalho trouxe à tona uma série de desafios e dilemas. A discriminação no ambiente de trabalho é uma realidade persistente para muitas mães, manifestando-se através de estereótipos de comprometimento reduzido e preconceitos em relação à sua capacidade de equilibrar trabalho e família. Isso pode resultar em diferença salarial, falta de promoções e oportunidades limitadas de desenvolvimento profissional.

No entanto, a maternidade também tem o potencial de enriquecer a força de trabalho e a sociedade como um todo. Mães frequentemente adquirem habilidades valiosas, como multitarefa, resiliência e capacidade de gerenciar o tempo de forma eficaz, que são altamente transferíveis para o ambiente de trabalho. Além disso, a crescente conscientização sobre a importância da diversidade e inclusão tem destacado a necessidade de valorizar as perspectivas das mães e sua capacidade de liderança em vários setores.

A LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022 Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

Com as políticas governamentais surgindo podemos perceber uma maior flexibilidade para as mães e para os pais, temos atualmente a Licenças maternidade e paternidade equitativas, creches acessíveis e políticas de flexibilidade que podem melhorar significativamente a experiência das mães no mercado de trabalho. Além disso, a mudança cultural e a promoção da igualdade de gênero são cruciais para eliminar os estigmas associados à maternidade no contexto profissional.

Um aspecto importante que deve ser implementado por todos é o apoio das empresas na criação de um ambiente de trabalho inclusivo e favorável à maternidade. Isso envolve a implementação de programas de treinamento e conscientização sobre igualdade de

gênero, bem como a promoção de políticas de promoção e retenção de talentos que considerem as necessidades das mães. Empresas que valorizam a diversidade de perspectivas, incluindo a experiência das mães, muitas vezes se destacam por sua inovação e eficácia.

Além disso, a educação e a conscientização da sociedade desempenham um papel fundamental na mudança de atitudes em relação à maternidade e ao trabalho. Isso inclui desafiar estereótipos de gênero desde cedo nas escolas, promover modelos de família mais inclusivos e encorajar discussões abertas sobre equidade de gênero em todos os níveis da sociedade.

Em suma, à medida que avançamos para um futuro mais igualitário e inclusivo, é essencial reconhecer que a maternidade não deve ser vista como uma limitação no mercado de trabalho, mas sim como uma valiosa experiência que enriquece a força de trabalho e contribui para o crescimento da sociedade como um todo. Com políticas governamentais, apoio das empresas e mudanças culturais contínuas, podemos construir um ambiente onde as mães possam prosperar profissionalmente e alcançar todo o seu potencial.

4.4 Mulheres no Serviço Público

O aumento da participação das mulheres no serviço público tem sido importante para a promoção da igualdade de gênero e para garantir que as perspectivas das mulheres sejam levadas em consideração nas políticas e decisões públicas. No entanto, ainda há desafios a serem superados para garantir a igualdade de oportunidades e tratamento para as mulheres dentro e fora desse setor. Para tal, é importante abordar as pautas que promovam ações para a diversidade de gênero, equidade salarial, a garantia de oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional, a criação de programas para apoiar a progressão de carreira das mulheres, além de encarar a complexidade da interseccionalidade, dentro de um universo tão vasto. (ENAP, 2023)

De acordo com Michelle Fernandez o serviço público tem papel importante na compreensão da inserção de mulheres no mundo laboral. No Brasil, a participação feminina no serviço público vem aumentando ao longo dos últimos anos. De acordo com o López e Guedes (2020), em 1986 havia o mesmo número de homens e mulheres no setor público, sendo que a participação feminina foi se expandindo, chegando a 59,3% em 2017. O crescimento da participação de mulheres está relacionado à expansão dos empregos públicos na esfera municipal do país, onde há participação feminina majoritária. Na esfera estadual, há também

uma maior participação desse grupo, que na série histórica ocupou em média 58% dos cargos. No entanto, na esfera federal, há uma prevalência da presença de homens no serviço público.

Servidoras publicas gestantes, independentemente do regime jurídico a que estejam vinculadas, têm direito à estabilidade provisória, fazendo jus a uma indenização substitutiva em valor equivalente ao da remuneração percebida, como se em exercício estivessem, até cinco meses após o parto. (JURISPRUDÊNCIA, 2023)

4.5 Maternidade no empreendedorismo

Segundo Brunna Farizel, fundadora da Splash Bebidas Urbanas “Empreender é uma atitude corajosa que envolve frequentemente abandonar o conhecido e assumir riscos. Quando me tornei mãe, percebi que queria ter mais tempo de qualidade com minha filha, vê-la crescer, acompanhar a primeira infância. Investir no meu próprio negócio permitiu não só que eu tivesse mais flexibilidade de tempo, mas também liberdade para ser mais criativa. A maternidade é uma grande impulsionadora para lidar com os desafios que surgem no caminho. Além disso, é muito gratificante ver meu negócio crescer e fazer a diferença na vida de outras pessoas. Atualmente temos mais de 100 lojas espalhadas pelo Brasil e muitas de nossas franqueadas são mães e chefes de família. Meu conselho para quem deseja empreender e maternar ao mesmo tempo é apenas um: sigam em frente e persigam seu sonho!”

As mulheres empreendedoras estão ganhando destaque, especialmente aquelas que equilibram suas carreiras com a maternidade. De acordo com uma pesquisa recente do Instituto Mulher Empreendedora No Brasil, mais de 30 milhões de mulheres são empreendedoras, e cerca de 75% delas são mães. Muitas estão inspiradas a perseguir seus sonhos de negócios para alcançar flexibilidade de tempo e liberdade criativa. A maternidade é vista como um incentivo para enfrentar os desafios do empreendedorismo. Exemplos como o da Brunna Farizel, fundadora da Splash Bebidas Urbanas, mostram como é possível crescer e fazer a diferença no mercado enquanto se é mãe. Empreendedoras como ela aconselham outras mulheres a seguirem em frente e perseguirem seus sonhos de empreendedorismo, mesmo enquanto cuidam de suas famílias.

O empreendedorismo feminino tem ganhado destaque não apenas no Brasil, à medida que as mulheres continuam a quebrar barreiras e conquistar posições de liderança nos negócios.

As mulheres estão tendo mais Empoderamento econômico conseguindo oportunidades para tomarem o controle de suas vidas financeiras, superarem desigualdades de gênero no mercado de trabalho e conquistarem independência financeira. Diversidade nos negócios trazendo perspectivas únicas e diversidade para o mundo dos negócios levando a uma maior inovação e resolução de problemas.

Com o crescimento do empreendedorismo feminino, têm surgido redes de apoio e comunidades específicas para mulheres empreendedoras. Essas redes proporcionam mentorias, recursos, capacitação e conexões valiosas, ajudando as empreendedoras a enfrentar os desafios que possam surgir. Para muitas mães empreendedoras, a capacidade de definir seus próprios horários e trabalhar remotamente oferece um equilíbrio valioso entre suas carreiras e a criação de suas famílias. Isso permite que elas estejam mais presentes na vida de seus filhos enquanto continuam a perseguir suas ambições profissionais.

O empreendedorismo feminino é uma força crescente que está mudando a paisagem dos negócios em todo o mundo. As mulheres estão mostrando que é possível equilibrar a maternidade com a busca de seus sonhos empresariais, e sua determinação e criatividade estão gerando um impacto positivo tanto nas suas vidas quanto na economia em geral.

4.6 Movimentos sociais e a luta contra o assédio materno

A maternidade é um dos aspectos mais significativos e desafiadores da vida de uma mulher, envolvendo a responsabilidade de cuidar e nutrir uma nova vida. No entanto, quando se trata do mercado de trabalho, as mães muitas vezes enfrentam obstáculos substanciais que afetam suas carreiras e oportunidades profissionais. As estatísticas revelam uma realidade preocupante: a perda de emprego após a licença-maternidade, o alto desemprego entre mulheres, a desigualdade na contratação entre mães e não mães, e a insegurança ao anunciar uma gravidez. Esses dados evidenciam a existência de lacunas significativas no suporte oferecido às mães no ambiente profissional, destacando a necessidade premente de políticas, práticas e mudanças culturais que garantam a igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho.

Pode os encontrar atualmente vários movimentos para ajudar as mães a lidarem com as diferenças de tratamento no mercado de trabalho, e um desses movimentos é o "Filhos no Currículo" que surgiu como uma resposta proativa à necessidade de abordar as barreiras que muitas mulheres enfrentam ao tentar equilibrar suas carreiras com a maternidade. Fundado por

duas mães empreendedoras movidas pelo desejo de desvendar os fatores que levam muitas mulheres a abandonarem o mercado de trabalho, esse movimento nasceu da vontade de criar uma mudança significativa no ambiente profissional.

Além dos desafios já mencionados, as mães muitas vezes enfrentam o que é conhecido como "assédio materno" no ambiente de trabalho. Esse termo se refere às pressões, estigmas e preconceitos enfrentados pelas mães em relação à sua capacidade de desempenhar seus papéis profissionais e parentais de maneira eficaz. O assédio materno pode assumir várias formas, desde comentários sutis até atitudes mais graves de discriminação, o que contribui ainda mais para a dificuldade que as mães enfrentam ao tentar encontrar um equilíbrio entre suas carreiras e responsabilidades familiares.

Segundo a ministra Maria Helena Mallmann, “A maternidade tem sido apontada, em várias pesquisas, como variável determinante para a violência e a discriminação das mulheres. A maioria prefere contratar colaboradoras com menos responsabilidades externas e que não estejam submetidas a ‘triplas jornadas’”, a violência e discriminação São exemplos de uma realidade hostil vivenciada pelas mães no mercado de trabalho. “O assédio materno é uma realidade. É uma atitude perversa, com o intuito de tornar insuportável a vida da mãe no local de trabalho, chegando ao ponto de ela se sentir desconfortável e querer interromper o vínculo de emprego”, diz a ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Maria Helena Mallman.

O assédio materno se caracteriza por violências psicológicas e práticas discriminatórias às empregadas mães sempre no ambiente do trabalho ou em decorrência dele. Ele pode acontecer desde a confirmação da gravidez, no período destinado à amamentação e, principalmente, por ocasião do retorno da licença-maternidade. (MALLMANN, 2023)

A amamentação em público é um ato natural e fundamental para a saúde do bebê e também um assunto que deve ser discutido. Muitos países e culturas reconhecem o direito das mães de amamentar em locais públicos sem serem constrangidas. Isso é importante para promover a alimentação adequada dos bebês e para destigmatizar a amamentação em público, tornando-a mais aceitável e normalizada na sociedade. Respeitar e apoiar as mães que amamentam em público é essencial para garantir o bem-estar das crianças e das mães.

A interligação entre assédio e amamentação ocorre quando mães que amamentam em público são alvo de assédio ou constrangimento devido à sua escolha de alimentar seus bebês de forma natural. Isso pode assumir diversas formas, incluindo comentários inadequados, olhares desrespeitosos, gestos obscenos, ou mesmo situações em que as mães são convidadas a se cobrir ou a sair do local enquanto amamentam.

Esses comportamentos são prejudiciais, pois criam barreiras para as mães que desejam amamentar seus filhos fora de casa. Isso pode resultar em mães se sentindo envergonhadas, estressadas ou constrangidas, o que, por sua vez, pode afetar negativamente a experiência de amamentação e até mesmo levar algumas mães a evitar amamentar em público, optando por fórmula em vez disso.

É importante combater o assédio relacionado à amamentação e promover a conscientização sobre os direitos das mães de amamentar em público sem medo de assédio ou julgamento. A educação pública e a criação de ambientes acolhedores para a amamentação em locais públicos são passos essenciais para apoiar as mães e garantir que elas possam fornecer o melhor cuidado possível aos seus filhos.

Em uma entrevista realizada, uma funcionária do IFMG campus Ouro preto nos relatou que “uma vez diante da vacância de um cargo de direção (CD4 - Cargo de Direção) a expectativa de todos no setor era que ela seria nomeada para o cargo, por causa da trajetória, experiência e outros. Um certo dia o superior hierárquico (CD3) a chamou para uma conversa e disse: “Você está sabendo que o cargo está vago, e você foi cotada para a nomeação no cargo por sua trajetória e experiência, mas por você está com bebê pequeno, optamos por eu (CD3) e o Diretor Geral (CD2), que seria melhor outra pessoa, pois teria mais disponibilidade de tempo para o cargo”.

5. ESTUDO DE CASO

A discriminação de gênero sempre existiu no Brasil e está em todos os lugares: na família, nos ambientes de trabalho, na política, no Estado, na educação, na ciência... A discriminação coloca a mulher em um lugar de inferioridade com relação ao homem.

O reflexo do machismo nacional pode ser visto facilmente nos espaços públicos. Há enorme predomínio nos nomes dos espaços em homenagem às pessoas do gênero masculino que outros gêneros.

A escola tem pautado o debate sobre igualdade de gênero, e isso é fundamental. No entanto, faz-se necessário ir além do debate e partir para a aplicação prática.

No IFMG campus Ouro Preto há docentes que trabalham junto aos estudantes o direito de igualdade.

Historicamente, na Instituição, o ingresso de professoras era reduzido, sobretudo se comparado ao de professores. Somente na segunda metade da década de 1960 entraram as duas primeiras docentes, ao mesmo tempo em que ingressaram as primeiras alunas. A primeira docente foi admitida em 1966 na Instituição, sendo que, em 1967, outra professora também passou a compor o quadro da categoria. Assim, nos anos de 1960, contabilizam as duas professoras enquanto o número de professores admitidos no período girava em torno de 40. (MACHADO, 2015: p.100)

Se no passado o número de docentes homens era significativamente maior, assim como o número de estudantes homens, hoje essa não é a realidade. Há muitas docentes mulheres e muitas estudantes. Em vários cursos, como Tecnologia em Gestão da Qualidade, Técnico em Segurança do Trabalho e Técnico em Meio Ambiente, o quantitativo de estudantes mulheres nas turmas dos últimos períodos é bem maior que o de estudantes homens. Isso pode ser um indicativo de que as mulheres estão perseverando mais no curso até à conclusão e formatura.

Como observa CORRÊA DE SOUSA (2023), com exceção da Professora Maria da Glória Santos Laia, todos os Diretores Gerais desde a Escola Técnica Federal de Ouro Preto, passando pelo Centro Federal de Educação Tecnológica de Ouro Preto e o atual Instituto Federal de Minas Gerais campus Ouro Preto eram homens.

Embora tenhamos dois mandatos de direção geral femininos na história da instituição, jamais uma mulher venceu um homem nas eleições para o cargo de Diretor Geral no campus Ouro Preto:

A Professora Maria da Glória foi candidata única ao pleito eleitoral quando foi nomeada para o seu primeiro mandato. Ao concorrer pela segunda vez, disputou o pleito com dois homens, Professor Caio Bueno e Professor Ronaldo Trindade, terminando a eleição em último lugar. Já na terceira vez que concorreu ao cargo, foi eleita ao disputar o cargo com outras duas professoras, Professora Maria Cristina Simião e Professora Leila Carvalho.

O IFMG, em 2014, possuía 23 áreas acadêmicas. Conforme dados de 2014 da gerência de gestão de pessoas do IFMG - campus Ouro Preto citado por Machado, 2015, as áreas de Metalurgia e Artes não possuíam mulheres entre os docentes efetivos. “Constata-se a presença desproporcional desse gênero nas áreas técnicas. A área de Metalurgia nunca teve uma professora efetiva no seu quadro” (MACHADO, 2015:100). Também dados de 2014, tem-se que a área de Biologia era 100% integrada por mulheres. Enquanto a Mineração tinha 10 homens e 2 mulheres, a área de Língua Portuguesa tinha 10 mulheres e 2 homens na docência efetiva.

Infelizmente o Brasil é o país com maior índice de feminicídio no mundo. Combater a violência contra a mulher passa por uma reestruturação da sociedade em todas as áreas. A naturalização do reconhecimento público e das homenagens contribui para uma educação antimachista. A escola é fundamental como instrumento de combate e desconstrução da discriminação de gênero.

Os cargos de confiança e as homenagens históricas públicas devem contemplar a diversidade característica de nossa sociedade.

Tabela 1 - Cargos de Gestão 2019/2023

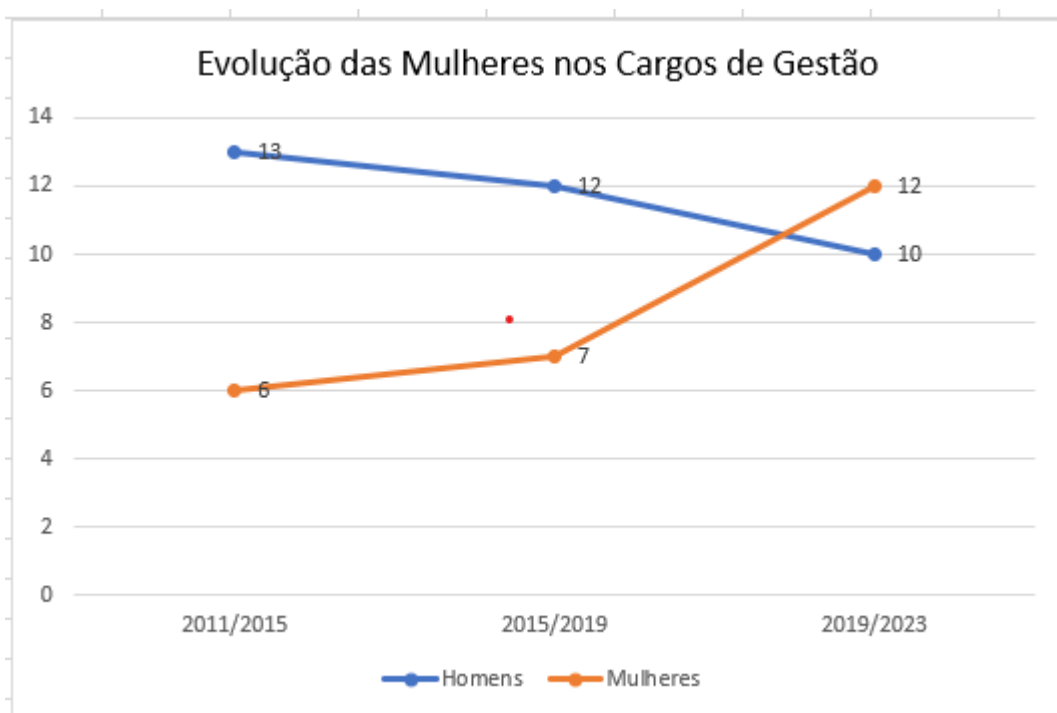
CARGO - 2019/2023	NOME	TEM FILHO?
CD2	Reginato	Sim
CD3	Gustavo	Sim
CD3	Ana Elisa	Não
CD4	Hugo	Sim
CD4	Elisângela Pinto	Sim
CD4	Silvia	Não
CD4	Ariana	?
CD4	Gabriel	Não
CD4	João Ricardo	Sim
CD3	Maria Maciel de Godoy Mapa	Sim
CD3	Hudney	Sim
CD3	Laura	Sim
CD3	Marcos	Sim
CD3	Fabiano	?
CD3	Tiago	Sim
CD4	Elisângela Mendes	Não
CD4	Jacqueline	Sim
CD4	Andrea	Sim
CD4	Maria Aparecida	Sim
CD4	Priscila	Sim
CD4	Viviane	Não
CD4	Claúdio Vita	Sim

Tabela 2 - Cargos de Gestão 2015/2019

CARGO - 2015/2019	NOME	TEM FILHO?
CD2	Maria da Gloria	Sim
CD3	Rhelman Rossano Borges	Sim
CD3	Fernando Gomes Borges	Sim
CD3	Vanilson	Sim
CD4	Gislayne	Não Tinha
CD4	Jaeline	Sim
CD4	Decio	Sim
CD4	Hudney	Sim
CD4	Frederico	?
CD4	Paulo Borges	?
CD4	Tiago Milagres	Não
CD4	Edna	Não
CD4	Juliano	Não Tinha
CD3	Iraci	Sim
CD3	Ronaldo Trindade	Sim
CD3	João Ricardo	?
CD3	Sebastião	Sim
CD3	Maria	Sim
CD4	Livia	Não

Tabela 3 - Cargos de Gestão 2011/2015

CARGO - 2011/2015	NOME	TEM FILHO?
CD2	Arthur	Sim
CD3	Valério	Sim
CD3	Gisele Nonato	Sim
CD3	Clarice	Não
CD3	Jacqueline	Sim
CD3	Maria Cristina	Sim
CD3	Deivison	Não
CD3	Reginato	Sim
CD3	Cesar Rodrigues	Não
CD3	Gislayne	Não
CD3	Julio Fontinelle	Sim
CD3	Walter Pavão	Sim
CD4	Sergio Murilo	Sim
CD4	Paulo Roberto	Sim
CD4	Cássio Vidigal	Não Tinha
CD4	Bruno	Não Tinha
CD4	Flavio Nasser	Sim
CD4	Maria Aparecida	Sim
CD4	João Ricardo	?



5.1 Homenagens nos pavilhões

1. Portaria e vigilância: Prédio Edmundo José Vieira
2. Capela:
3. Pavilhão de Magistério (Setor de Tecnologia de Informações e Coordenadoria do Curso de Gastronomia): Adhalmir Elias dos Santos
4. Pavilhão de Relações Empresariais (salas de vídeo, galeria Ney Gokda, DEXT):
5. Pavilhão (DIPG – Diretoria de Pesquisa Inovação e Pós-graduação):
6. Centro Desportivo (Quadras e coordenadoria de Educação Física): Rodrigo Vicente Toffolo.
7. Ginásio:
8. Garagem:
9. Pavilhão de Informática: José Benedito Neves
10. Pracinha/Bosque:
11. Pavilhão de Segurança do Trabalho:
12. Pavilhão Central (2 Alas): Teodorico da Cruz; Ala Julia Nevez
13. Auditório: Arthur Versiani Machado
14. Prédio da Administração:
15. Cantina
16. Pavilhão de Física: José Carlos Ferreira Gomes
17. Pavilhão de Química: José Lopes Bayão
18. Pavilhão de Metalurgia: Salathiel Torres
19. IFMG Ambiente de Inovação:
20. Centro de Microscopia:
21. Pavilhão de Línguas Estrangeiras:
22. Laboratório de Gastronomia:
23. Patrimônio (obras elétricas; hidráulicas):
24. Laboratório de Obras:
25. Pavilhão de Edificações: Antônio Moreira Calaes
26. Restaurante:
27. Pavilhão da Gestão da Qualidade: Luiz Francisco Peixoto de Villanova
28. Pavilhão de Cursos Superiores: Geraldo Nunes
29. Pavilhão de Meio Ambiente:
30. Pavilhão dos Inconfidentes:

31. Área da Saúde: Eugenio Pachelli
32. Biblioteca: Tarquínio José Barbosa:
33. Pavilhão Mineração: Joaquim Maia
34. Pavilhão de Desenho: Sebastião Alves Ribeiro Filho

ANEXO 1 – FOTOS DOS PAVILHÕES

Figura 1- Galeria Ney Cokda



Fonte: Do Autor

Figura 2 - Pavilhão de Magistério



Fonte: Do Autor

Figura 3 - Centro Desportivo



Fonte: Do Autor

Figura 4 - Pavilhão Central



Fonte: Do Autor

Figura 5 - Pavilhão De Física



Fonte: Do Autor

Figura 6 - Pavilhão de Química



Fonte: Do Autor

Figura 7 - Pavilhão de Metalurgia



Fonte: Do Autor

Figura 8 - Pavilhão de Mineração



Fonte: Do Autor

Figura 9 - Biblioteca



Fonte: Do Autor

Figura 10 - Pavilhão de Gestão da Qualidade



Fonte: Do Autor

Figura 11 - Pavilhão de Cursos Superiores



Fonte: Do Autor

Figura 12 - Pavilhão de Meio Ambiente



Fonte: Do Autor

Figura 13 - Pavilhão de Informática



Fonte: Do Autor

Figura 14 – Auditório



Fonte: Do Autor

Figura 15 - Portaria/Vigilância



Fonte: Do Autor

Figura 16 - Pavilhão de Edificações



Fonte: Do Autor

6. CONCLUSÃO

Com base na análise dos dados referentes aos três períodos consecutivos (2011-2015, 2015-2019 e 2019-2023) relacionados às portarias do IFMG, pode-se concluir que durante o período de 2011 a 2015, havia uma disparidade significativa entre o número de homens e mulheres nas portarias do IFMG, com mais homens representados. No entanto, essa tendência começou a mudar no período de 2015 a 2019, quando o número de mulheres superou o número de homens. Essa tendência de maior representação feminina persistiu no período de 2019 a 2023. Embora a diferença entre o número de homens e mulheres tenha variado ao longo dos anos, a tendência geral aponta para um maior equilíbrio de gênero baseado nos últimos dois mandatos. Isso mostra uma possível mudança em direção à valorização do trabalho da mulher e promoção da igualdade de oportunidades.

A inversão da tendência inicial de maior representação masculina para uma maior representação feminina nas portarias do IFMG é um indicativo positivo de progresso em direção à igualdade de gênero. Isso pode refletir esforços institucionais para promover a inclusão de mulheres em posições de liderança e tomada de decisões.

No entanto, é importante continuar monitorando essas tendências e implementar políticas que garantam não apenas a representação igualitária de gênero, mas também um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação. Além disso, a igualdade de gênero não se limita apenas ao número de homens e mulheres, mas também inclui a promoção de oportunidades iguais e tratamento justo no local de trabalho, bem como a conscientização e combate ao assédio materno e outras formas de discriminação de gênero.

7. REFERÊNCIAS

Mãe Solteira? Não, Mãe Solo! Disponível em: <<https://fernandateles.com.br/mae-solteira-nao-mae-solo/>>. Acesso em: 02 de agosto de 2023.

INAMURA, C. **Gênero no serviço público: um convite à reflexão sobre a desigualdade dentro do Estado.** Disponível em: <<https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2023/G%C3%AAnero-no-servi%C3%A7o-p%C3%BAblico-um-convite-%C3%A0-reflex%C3%A3o-sobre-a-desigualdade-dentro-do-Estado>>. Acesso em: 23 de agosto de 2023.

RODRIGUES, M. **Nexo: estudo da ANESP é referência para artigo sobre desigualdade de gênero no serviço público.** Disponível em: <<http://anesp.org.br/todas-as-noticias/nexo-estudo-da-anesp-referencia-para-artigo-sobre-desigualdade-de-gnero-no-servio-pblico>>. Acesso em: 23 de agosto de 2023.

PAES, S. **Um mês dedicado a discutir o papel feminino na administração pública.** Disponível em: <<https://enap.gov.br/pt/acontece/noticias/um-mes-dedicado-a-discutir-o-papel-feminino-na-administracao-publica>>. Acesso em 28 de agosto de 2023.

Direitos da maternidade - Associação Guadalupe. Associação Guadalupe, 1 nov. 2021. Disponível em: <https://associacaoguadalupe.org.br/DIREITOS-DA-MATERNIDADE/?GCLID=EAIAIQOBCHMIGD3QN9AMGQMVMYZUAR2HQAQAEAAYASAAEGLBBPD_BWE>. Acesso em 31 de agosto de 2023.

Mães solo no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/POSTS/MAES-SOLO-NO-MERCADO-DE-TRABALHO>>. Acesso em 31 de agosto de 2023.

Portal — Instituto Federal de Minas Gerais Campus Ouro Preto. Disponível em: <<https://ouropreto.ifmg.edu.br/ouropreto>>. Acesso em 06 de outubro de 2023.

MENDES, H. B. S. et al. AS DESIGUALDADES DE GÊNERO ENFRENTADAS POR MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 4, n. 2, p. 81–89, 2020.

MACHADO, J. M.R. **Da ausência à visibilidade: a inserção feminina no universo acadêmico do Instituto Federal de Minas Gerais- Campus Ouro Preto** In SILVA, F. G et all (Orgs). **O ensino técnico entre imagens e memórias institucionais: histórias, contextos e identidades do IFMG - Campus Ouro Preto** (1944 - 2014). Ouro Preto: Instituto Federal de Minas Gerais, 2015.

OLIVEIRA, M. R. DE; SCALIZA, J. A. A. Dificuldades e problemas enfrentados por mulheres no mercado de trabalho. **International Seven Journal of Multidisciplinary**, v. 1, n. 2, 2023

GLOBO.COM. **Brasil tem mais de 11 milhões de mães que criam os filhos sozinhas.** Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/05/12/brasil-tem-mais-de-11-milhoes-de-maes-que-criam-os-filhos-sozinhas.ghtml>. Acesso em 02 de setembro de 2023.

Portarias do IFMG. Disponível em: <https://ouropreto.ifmg.edu.br/ouropreto/institucional/portarias>>. Acesso em 7 de setembro de 2023.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista brasileira de estudos de populacao**, v. 36, p. 1–26, 2019.

A evolução da mulher na sociedade. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/opinioao/opinioao/a-evoluc-o-da-mulher-na-sociedade-1.827030>>. Acesso em 7 de setembro de 2023.

8. APÊNDICE

Portaria nº 019-A de 21 de maio de 2014

Portarias de nº 23 a nº 31 de 28 de setembro de 2015

Portaria nº 36 a nº 42 de 28 de setembro de 2015

Portarias de nº 43 a nº 46 de 30 de setembro de 2015

Ata da 73ª Reunião do Conselho Acadêmico do Campus Ouro Preto – De 06 de Setembro de 2022.