

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE  
INSTITUTO DE ARTES E COMUNICAÇÃO SOCIAL  
GRADUAÇÃO EM PRODUÇÃO CULTURAL

Mariana Franco Gonçalves Pereira

AUTONOMIA OU ANSIEDADE? OS IMPACTOS DA “PEJOTIZAÇÃO” NA SAÚDE  
MENTAL DE PRODUTORAS CULTURAIS NO RIO DE JANEIRO

Niterói  
2025

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE  
INSTITUTO DE ARTES E COMUNICAÇÃO SOCIAL  
GRADUAÇÃO EM PRODUÇÃO CULTURAL

MARIANA FRANCO GONÇALVES PEREIRA

AUTONOMIA OU ANSIEDADE? OS IMPACTOS DA “PEJOTIZAÇÃO” NA SAÚDE  
MENTAL DE PRODUTORAS CULTURAIS NO RIO DE JANEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Instituto de Artes e Comunicação Social da  
Universidade Federal Fluminense, como  
requisito parcial à obtenção do título de  
bacharel em Produção Cultural

Orientador(a): Ana Clara Vega M. V. Ferreira

Niterói  
2025

Ficha catalográfica automática - SDC/BCG  
Gerada com informações fornecidas pelo autor

P436a Pereira, Mariana Franco Gonçalves  
Autonomia ou ansiedade? Os impactos da pejotização na  
saúde mental de produtoras culturais no Rio de Janeiro /  
Mariana Franco Gonçalves Pereira. - 2025.  
59 f.

Orientador: Ana Clara Ferreira.  
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação)-Universidade  
Federal Fluminense, Instituto de Arte e Comunicação Social,  
Niterói, 2025.

1. Pejotização. 2. Trabalho Cultural. 3. Mulheres. 4.  
Saúde Mental. 5. Produção intelectual. I. Ferreira, Ana  
Clara, orientador. II. Universidade Federal Fluminense.  
Instituto de Arte e Comunicação Social. III. Título.

CDD - XXX

Bibliotecário responsável: Debora do Nascimento - CRB7/6368

## ATA DA SESSÃO DE ARGUIÇÃO E DEFESA DE TRABALHO FINAL II

Ao dia **dezessete de julho do ano de dois mil e vinte e cinco**, às **catorze horas e trinta minutos**, realizou-se a sessão pública de arguição e defesa do Trabalho Final II intitulado **AUTONOMIA OU ANSIEDADE? OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NA SAÚDE MENTAL DE PRODUTORAS CULTURAIS NO RIO DE JANEIRO**, apresentado por **Mariana Franco Gonçalves Pereira**, matrícula **623033036**, sob orientação do(a) **Me. Ana Clara Vega**. A banca examinadora foi constituída pelos seguintes membros:

1º Membro (Orientador(a)/Presidente): **Me. Ana Clara Vega**

2º Membro: **Me. Gustavo Portella Machado**

3º Membro: **Dra. Marina Bay Frydberg**

Após a apresentação do(a) candidato(a), a banca examinadora passou à arguição pública. O(a) discente foi considerado(a):

Aprovado

Reprovado

**Com nota final após arguição: 10**

E para constar do respectivo processo, a coordenação de curso elaborou a presente ata que vai assinada pelo presidente da banca:

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** ANA CLARA VEGA MARTINEZ VERAS FERREIRA  
Data: 17/07/2025 16:16:38-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

---

**Me. Ana Clara Vega**  
Presidente da Banca

## AGRADECIMENTOS

Começo a escrever este agradecimento em um dia difícil, no mesmo dia em que Pepe Mujica faleceu. Distraída, vi um vídeo publicado pelo canal do jornal El País, em homenagem à sua vida. Nele, Mujica dizia:

A morte é uma senhora complicada, implacável, sempre presente. Mas se a morte não existisse, a vida não seria tão deliciosa, seria chata. A morte torna a vida uma aventura. O único milagre do mundo para cada um de nós é ter nascido. Por quê? Porque havia 40 milhões de chances de que outro nascesse, mas foi você. Mas como a vida é cotidiana, não a valorizamos. É a coisa mais valiosa, a aventura de estar vivo. A grande questão é como gastamos nosso tempo na vida. Porque, se ele nos deixar... Qual é o sentido da nossa vida? Essa é a grande questão pessoal. (Mujica)

Mas o que isso tem a ver com meu tema ou com este agradecimento?

A resposta é: tudo.

Este trabalho é dedicado às mantenedoras da vida — à mulher trabalhadora brasileira.

Agradeço, em primeiro lugar, a todos os produtores e produtoras culturais que resistem — e seguem resistindo — todos os dias, para que essa profissão continue existindo e para que suas trajetórias pudessem se tornar o centro da minha pesquisa.

Agradeço à minha orientadora, Ana Clara, cuja doçura e sensibilidade foram a razão de eu ter chegado até aqui sem ter arrancado os cabelos da cabeça.

Agradeço à minha mãe, que me apoiou em cada passo e foi a mulher que tornou possível minha própria vida — e, portanto, este TCC.

Agradeço às minhas avós, que, por mais esquecidas que estejam, nunca se esquecem de orar por mim todas as noites, pedindo por meu sucesso nesta vida.

Agradeço também à minha família, que esteve presente com carinho, incentivo e acolhimento em cada etapa dessa caminhada.

Este trabalho tem ainda a mão de todas as minhas amigas — especialmente Julia, Ana Clara, Carol, Laura e minha prima Flávia, que é também minha amiga de alma e de vida — todas estiveram comigo, seguraram a barra, me ouviram e me acolheram quando pensei em desistir.

Este trabalho é **sobre mulheres e feito por mulheres.**

Mas preciso agradecer a dois homens muito essenciais na minha vida: meu pai e meu namorado. Ambos estiveram ao meu lado, me incentivaram, me ouviram e me deram força para que eu pudesse chegar até aqui.

Ale, obrigada por todo apoio, meu amor. Sua companhia e seu carinho tornaram essa jornada muito mais leve e divertida. E assim é a vida ao seu lado.

Tenho muito a agradecer, mas meu maior agradecimento é à vida. Porque o que seria do meu tema se a vida não tivesse me mostrado o bom e o ruim? O incômodo de viver em um mundo onde a vida é o que se abdica para trabalhar. O sonho e a necessidade. O lúdico e a dureza da realidade.

Este trabalho é, acima de tudo, uma **reivindicação pela vida**. É uma homenagem à força das mulheres que travam batalhas sozinhas para fazer cultura, mesmo carregando o peso do mundo nas costas. É também um agradecimento a mim mesma — por não ter desistido. Por ter viajado de ônibus, sozinha, de madrugada, de Rio das Ostras ao Rio, para terminar essa faculdade. Eu não sabia a força que tinha, até chegar aqui e escrever este último parágrafo.

**Pela força das mulheres produtoras culturais:**

**Nós somos a mão da economia criativa brasileira!**

## RESUMO

As relações de trabalho no campo cultural vêm sendo objeto de estudo há algum tempo, mas ganham novas configurações com o avanço do neoliberalismo. Nesse cenário, a “pejotização” se consolida como uma prática que visa reduzir custos para os contratantes, ao passo que transfere aos trabalhadores responsabilidades que antes seriam do empregador. Entre os sujeitos mais afetados por essa prática estão as mulheres que, quando contratadas como pessoa jurídica, são inseridas em contextos laborais disfuncionais, marcados por jornadas de trabalho exacerbadas, instabilidade e ausência de direitos trabalhistas. Muitas acumulam ainda as funções de cuidado e as responsabilidades domésticas, o que agrava os impactos na saúde mental. Assim, torna-se fundamental analisar o lugar que essas mulheres ocupam no mercado da produção cultural, refletindo sobre como a precarização do trabalho se articula com as desigualdades de gênero e com a desvalorização do trabalho feminino, aspectos profundamente enraizados na vivência das mulheres em uma sociedade marcada pelo sistema patriarcal.

**Palavras-chave:** “pejotização”; Machismo; Generificação; Precarização; Saúde mental; Pessoa Jurídica (PJ).

## ABSTRACT

Labor relations in the cultural field have been the subject of study for some time, but they have taken on new configurations with the advance of neoliberalism. In this context, “pejotização” (employment under individual legal entities) has become a common practice aimed at reducing employer costs while shifting responsibilities to workers. Women are among the most affected by this model: when hired as legal entities, they often find themselves in dysfunctional work environments, marked by excessive working hours, instability, and the absence of labor rights. Many of them also bear the burden of caregiving and domestic responsibilities, which exacerbates the impact on their mental health. Therefore, it becomes essential to analyze the position these women occupy in the cultural production market, reflecting on how labor precariousness intersects with gender inequality and the devaluation of women’s work—factors deeply rooted in the experiences of women living in a society shaped by the patriarchal system.

**Keywords:** outsourcing; sexism; gendered labor; precariousness; mental health; legal entity (PJ).

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1 AS FACES DO TRABALHO CULTURAL E O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”: UM RETRATO DE PRECARIZAÇÃO NO RIO DE JANEIRO .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Regimes de contratação.....</b>	<b>16</b>
<b>1.2 A prática da “pejotização” .....</b>	<b>19</b>
<b>1.2.1 A realidade do trabalhador PJ .....</b>	<b>20</b>
<b>1.3 Os efeitos da “pejotização” para as mulheres no cenário da produção cultural ..</b>	<b>23</b>
<b>2 SAÚDE MENTAL EM PRODUTORAS CULTURAIS: IMPACTOS DAS CONDIÇÕES LABORAIS E AS ABDICAÇÕES INVISÍVEIS .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1 O sistema neoliberal de trabalho.....</b>	<b>29</b>
<b>2.2 As dificuldades da jornada feminina no sistema neoliberal de trabalho.....</b>	<b>30</b>
<b>3 TRABALHO CULTURAL E DESIGUALDADE DE GÊNERO: AS BASES DA PRECARIZAÇÃO FEMININA.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1 A externalização do trabalho doméstico de mulheres para mulheres .....</b>	<b>40</b>
<b>3.2 O assédio sexual no ambiente de trabalho das produtoras culturais .....</b>	<b>41</b>
<b>3.3 As duplas ou triplas jornadas femininas entre trabalho e maternidade .....</b>	<b>44</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>50</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>56</b>

## INTRODUÇÃO

A globalização e o conseqüente aumento da fundação de empresas resultaram no crescimento e na criação de novas relações de trabalho mais flexíveis, principalmente no meio privado. São estas, denominadas “novas” ou “atípicas” formas de trabalho, o trabalho a tempo parcial, a terceirização, os cooperados e os contratos como pessoa jurídica (Carelli, 2010, p. 16). Existem diversas variáveis que podem interferir nessas relações, e estas acabam afetando diretamente a forma como os trabalhadores e as trabalhadoras percebem a si mesmos e o local em que trabalham.

No final dos anos 90 e início dos anos 2000, ainda que o serviço público tivesse seu lugar de espaço e prestígio, já se identificavam no mercado novas modalidades de trabalho informal e semi-informal, como o emprego sem registro, o trabalho por conta própria e o serviço doméstico (Gomes, 2012). O serviço público oferecia vantagem ao que diz respeito à estabilidade financeira, principalmente em comparação ao setor privado, mesmo que em regime CLT. Comparativamente com os trabalhos informais, essa diferença se via ainda mais discrepante, uma vez que, sem os direitos trabalhistas garantidos por lei, o trabalhador se encontrava ainda mais inseguro quanto ao seu provento mensal, ficando à mercê da sorte.

O sociólogo Pierre-Michel Menger (2002) discute o fenômeno do trabalho informal e ressalta a entrada de artistas no mercado de trabalho, que ocorre, muitas vezes, de maneira precária, marcada pela informalidade, pela intermitência e pela ausência de garantias trabalhistas. O uso do campo das artes como um laboratório, um lugar de teste para a flexibilidade das leis trabalhistas, foi parte de um projeto neoliberal em fase de experimentação a partir dos anos 1980 (Menger, 2002). Esse cenário resulta em um excesso de oferta de mão de obra, ocasionando o aumento da flexibilidade trabalhista, contratos com tempo curto e determinado, produção baseada em projetos, grande quantidade de trabalho contingente e subempregos. Nessa flexibilidade trabalhista, nascem formas de contratação mais informais: a contratação por modelo PJ<sup>1</sup>, alvo do presente estudo. Na contratação como pessoa jurídica (PJ),

---

<sup>1</sup> Quando falamos em “pejotização”, é importante distinguir as diferentes naturezas jurídicas possíveis no regime de pessoa jurídica (PJ), como o MEI (Microempreendedor Individual) e a ME (Microempresa). O MEI é uma modalidade simplificada, voltada a trabalhadores autônomos com faturamento anual limitado (até R\$ 81 mil), permissões restritas de atuação e acesso parcial a benefícios previdenciários, sem garantias trabalhistas. Já a ME possui limites de faturamento superiores (até R\$ 360 mil por ano), maior capacidade de contratação e obrigações contábeis mais complexas. Neste trabalho, o foco recai sobre o MEI, por ser uma forma mais precarizada de

modalidade que será discutida com mais profundidade ao longo deste texto, o trabalhador é formalmente considerado um prestador de serviços autônomo, sem vínculo empregatício com a empresa contratante.

A “pejotização” é uma prática em que a empresa contratante exige que o trabalhador, enquanto pessoa física, constitua uma pessoa jurídica — seja como firma individual ou sociedade — para prestar serviços. Em outros casos, a “pejotização” ocorre quando o empregador já contrata o trabalhador como pessoa jurídica, mas impõe a ele todas as obrigações típicas de um vínculo regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem oferecer os direitos correspondentes. Ainda que se tratem de modalidades de externalização, é importante frisar que a “pejotização” e a “terceirização” são diferentes. Na terceirização, a empresa principal transfere parte de suas atividades para que funcionários de uma empresa terceirizada as executem; na “pejotização”, uma empresa contrata uma pessoa física, e esta prestará serviços de forma pessoal, como uma pessoa jurídica (Ramos Filho, 2012).

Uma das principais vantagens da “pejotização” para o empregador é a busca por uma economia tributária. Profissionais contratados como pessoa jurídica podem possibilitar, para a empresa, diminuição de impostos quando comparados a trabalhadores assalariados, visto que não necessitam de contribuições previdenciárias significativas. Por outro lado, tal situação pode levar à precarização do trabalho, uma vez que profissionais que prestam serviço como Pessoa Jurídica não possuem os mesmos direitos trabalhistas que empregados CLT, como o direito a férias remuneradas, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Quando uma mulher é pejotizada, esta perde, além dos direitos comuns a todo empregado, direitos significativos relativos às questões de gênero, como a licença maternidade. Com a flexibilização das modalidades de trabalho, os direitos trabalhistas reservados às mulheres passaram a ser cada vez mais menosprezados, priorizando as necessidades empresariais. Quando relacionado à “pejotização”, a mulher contratada não tem direito à garantia de emprego, nem ao afastamento remunerado e, muito menos, ao direito de amamentar durante a jornada de trabalho (Carvalho, 2010).

Na minha experiência pessoal, durante a infância, observando a relação da minha mãe, servidora pública do Estado do Rio de Janeiro, com o trabalho, pude compreender em que

---

inserção no mercado, especialmente no setor cultural, em que profissionais frequentemente recebem baixos valores e operam sob vínculos frágeis.

divergia a situação dela quando comparada a outras mães de colegas minhas, que trabalhavam no setor privado e nos mais diversos campos. Ainda que minha mãe enfrentasse as consequências de um local de trabalho extremamente generificado (algo que não era pauta para meu pai, também servidor público), ela tinha disponível algum tempo e recursos para me oferecer uma infância saudável e digna. Estudei em boas escolas, obtive acesso a tratamentos de saúde exemplares, viagens e, principalmente, tempo de qualidade com ela. Consigo ressaltar ainda que, na condição em que minha mãe se encontrava, ela conseguia ajudar minha avó e meu avô e cuidar de sua própria saúde, pois desfrutava de tempo hábil para tal, devido a carga horária reduzida, férias acumulativas, bonificações e licença sem vencimento – todos benefícios oferecidos pelo serviço público. O ponto principal é: nossa família não passou por inseguranças financeiras e isso foi decisivo para a forma como eu aprendi a enxergar o trabalho em minha vida.

Para a produção da revisão bibliográfica do presente trabalho, foram utilizados artigos encontrados nas seguintes bases de dados: Google Acadêmico, Capes e Scielo. A pesquisa foi feita com base nas áreas de estudos de gênero, sociologia do trabalho e saúde do trabalhador. As palavras-chave utilizadas durante a pesquisa foram: “pejotização”; “Produtoras Culturais”; “Regime de trabalho”, “Saúde Mental” e “Geneficação”.

Este trabalho objetivou relatar os impactos da “pejotização” à saúde mental das produtoras culturais no Rio de Janeiro, considerando a desigualdade de gênero presente no meio do trabalhador cultural e os impactos que a instabilidade proporcionada pelo regime de contratação PJ tem sobre as mulheres envolvidas no meio da produção cultural em suas trajetórias profissionais. Ainda que o contrato PJ traga alguns benefícios aos contratados, como a diminuição de impostos, o profissional também perde direitos essenciais, como FGTS e férias remuneradas, e quando direcionado às mulheres, estas não têm direito nem mesmo à licença maternidade. A licença maternidade foi fundada no Brasil em 1943, a partir da aprovação e Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT (BRASIL, 2018).

Para além da análise bibliográfica, o presente estudo envolveu o mapeamento e a elaboração de um roteiro de perguntas para a realização de entrevistas, conduzidas de forma online. As entrevistadas são mulheres brasileiras, com idades entre 20 e 40 anos, residentes no Estado do Rio de Janeiro, que atuam no campo da produção cultural e que, em algum momento de suas trajetórias, trabalharam sob o regime de contratação como pessoa jurídica (PJ), sendo ou não mães durante esse período. Foram selecionadas quatro mulheres identificadas

anonimamente neste estudo por meio de suas iniciais, a fim de preservar o sigilo das informações compartilhadas. A estrutura das perguntas buscou primeiramente traçar um panorama da vida de cada entrevistada para, em seguida, aprofundar os tópicos centrais da pesquisa: “pejotização” e relações de trabalho; Saúde mental e impactos do regime de trabalho; Gênero e desigualdade no trabalho cultural. As entrevistadas são, em sua maioria, mulheres que conheci ao longo da minha trajetória na produção cultural. Todas foram realizadas de forma online, por meio de reuniões virtuais ou formulários.

Para compreender melhor o lugar de fala de cada uma das entrevistadas, é importante antes traçar um panorama geral de suas trajetórias de vida.

L.L., 45 anos, é produtora cultural com 20 anos de experiência na área, atuando desde 2005. Nascida em Belém do Pará, atualmente reside no Rio de Janeiro e é mãe de uma filha de 25 anos. Sua formação acadêmica é em Produção Cultural e desde então ela vem transitando em diversas esferas da cultura: iniciou sua atuação na área de produção cultural em 2005, com foco em cinema na cidade de Brasília. Ao longo de sua carreira, expandiu sua experiência para diversas áreas, incluindo campanhas políticas (no setor audiovisual), música, teatro e produção de séries para televisão. Além disso, trabalhou em diversos festivais de música e atualmente está envolvida em um festival de música voltado para comunidades.

I., 35 anos, tem um filho de dois anos e possui cerca de 10 anos de experiência na área da produção cultural, com foco principalmente no audiovisual. Já atuou em produtoras audiovisuais e de eventos, com experiência nos segmentos de audiovisual e eventos.

L.B., 40 anos, residente no Rio de Janeiro, é graduada em Jornalismo com pós-graduação em Marketing e mãe de um filho de sete anos. Com uma trajetória profissional de 15 anos na área da produção cultural, ela possui experiência em eventos, televisão e marketing, tendo atuado nesses três segmentos ao longo de sua carreira.

T., 30 anos, residente no Rio de Janeiro, é mãe de uma filha de quatro anos. Atua há oito anos na área da produção cultural, com experiência nos segmentos de música, audiovisual e eventos.

O trabalho se dividiu em três capítulos. No primeiro, tratei do fenômeno da “pejotização”, uma prática já amplamente naturalizada no setor cultural. Embora muitas empresas apresentem a criação de um CNPJ como uma alternativa vantajosa para os

profissionais da área, o que se observa é a imposição de um vínculo precário, que camufla relações de subordinação e retira do trabalhador o acesso a direitos garantidos pela CLT. No campo da produção cultural, essa realidade não é nova: a informalidade, os contratos instáveis e a ausência de garantias fazem parte da rotina de profissionais que, muitas vezes, aceitam esse modelo por necessidade ou pelo medo de perder oportunidades em um mercado limitado e altamente competitivo. A partir da análise dos estudos de Pierre-Michel Menger (2005) e Atilla Barbosa e Juliani Orbem (2015), e das falas das entrevistadas desta pesquisa, foi discutido como essa forma de contratação não apenas fragiliza os vínculos profissionais, mas também compromete o bem-estar físico, emocional e social das trabalhadoras. Foi analisado ainda como as mulheres, especialmente aquelas que são mães, enfrentam as consequências mais severas desse sistema. Elas, além da instabilidade e da ausência de benefícios, lidam com o silenciamento de suas demandas e a expectativa de que sigam produtivas ainda que sem respaldo institucional. O capítulo buscou evidenciar como a “pejotização”, ao se apresentar como uma “opção” individual, mascara uma estrutura de exploração profundamente ligada ao patriarcado e à lógica neoliberal, afetando de forma ainda mais intensa as mulheres no setor cultural.

No segundo capítulo, foi abordada a relação entre as condições laborais no setor cultural e os impactos diretos na saúde mental das mulheres que atuam nesse campo, com destaque para o acúmulo de abdições pessoais invisibilizadas. Partiu-se da importância da arte como ferramenta de cura — a exemplo da contribuição histórica de Nise da Silveira — para, em seguida, refletir sobre o paradoxo vivido pelas trabalhadoras da cultura. Tal paradoxo se resume em: enquanto produzem experiências de bem-estar e lazer para o público, muitas vezes, as trabalhadoras enfrentam rotinas exaustivas e ambientes de trabalho tóxicos. O capítulo também discutiu como a lógica neoliberal da produtividade tem normalizado a sobrecarga, invadindo fins de semana, feriados e qualquer tempo de descanso, sobretudo entre mulheres. Espera-se delas não apenas excelência no desempenho profissional, mas também que conciliem, sem falhas, o cuidado com filhos, parceiros e o lar — colocando, muitas vezes, seu próprio bem-estar em último plano. Não responder a demandas de trabalho fora do expediente chega a ser visto como falta de comprometimento. Além disso, o texto examinou questões como a “pejotização” — modelo que fragiliza vínculos e nega direitos trabalhistas —, o presenteísmo, a ausência de acolhimento institucional diante do adoecimento emocional, a medicalização da exaustão e a banalização do *burnout*. O capítulo ainda expôs como essas condições atingem

especialmente as mulheres em contextos de vulnerabilidade social, revelando a interseção entre gênero, classe e raça na precarização do trabalho cultural.

No terceiro capítulo da discussão, foi abordada a divisão sexual do trabalho, definida por Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 599, supressão minha) como “a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos [...] é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos”. Este capítulo analisou como essa estrutura influencia a experiência profissional de produtoras culturais cariocas. Mesmo com a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, elas continuam sendo minoria nos cargos de liderança e técnica, enfrentando desigualdades salariais, micro agressões e falta de reconhecimento. As entrevistadas relataram exclusão de processos decisórios, apropriação de ideias e dificuldades em conciliar as exigências do trabalho com as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos. Ao evidenciar como a lógica patriarcal atravessa o setor cultural, o capítulo buscou refletir sobre a precarização que atinge de forma particular as mulheres, destacando a urgência de repensar as estruturas desiguais ainda naturalizadas no ambiente laboral.

## 1 AS FACES DO TRABALHO CULTURAL E O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”: UM RETRATO DE PRECARIZAÇÃO NO RIO DE JANEIRO

Se fosse possível definir a vivência profissional de um produtor cultural atuante no cenário contemporâneo em poucas linhas, eu diria que o maior dilema é encontrar um meio-termo entre o sonho e a necessidade. Em uma economia cercada pelo neoliberalismo, muitos produtores e produtoras culturais acabam sendo forçados a abandonar suas carreiras artísticas por não conseguirem garantir a própria subsistência. Para sobreviver, muitas vezes precisam mudar de profissão ou aceitar condições de trabalho precárias e exploratórias. Isso, partindo do pressuposto de que consigam um emprego fixo e estável — algo que, por si só, já é uma carência na área — onde possam exercer sua função com o mínimo de liberdade criativa e bem-estar físico e mental. Na maioria das vezes, no entanto, nem mesmo essas condições mínimas são oferecidas. Essa dicotomia do que de fato se deseja fazer e o que se necessita é bem explicitada na provocação de Isabell Lorey (2008, p. 57):

Alguns de nós, produtores e produtoras culturais, sequer consideramos a ideia de um emprego fixo em uma instituição. No máximo uns poucos anos, depois queremos algo diferente. Não foi sempre nossa ideia a de não nos vermos forçados a uma única dedicação, à definição clássica de emprego que ignora tantíssimas coisas? Não se tratava de não se vender, de não nos vermos compelidos ou compelidas a renunciar às muitas atividades que tanto nos apetece?

É preciso, portanto, investigar por que o mercado de trabalho frequentemente nos obriga a abandonar os valores e saberes que fundamentam nossa formação universitária por não oferecer condições dignas de trabalho. Durante a faculdade, aprendi que, como produtora, é fundamental respeitar a integridade da obra, a liberdade criativa do artista e as sutilezas da expressão cultural. Esses elementos só se manifestam plenamente em um ambiente que valoriza o trabalhador e respeita as formas como ele produz cultura. A universidade nos prepara com um sólido conhecimento teórico, habilitando-nos a atuar em diversas áreas. Esses saberes são aplicados na prática diária do produtor e contribuem para a análise crítica dos modelos de trabalho e dos processos de produção. Porém, em contextos institucionais, tais conhecimentos podem ser desvirtuados, o que constata uma contradição. Essa contradição pode se manifestar nos modelos de contratação precários e na normalização da informalidade no trabalho cultural.

[...] em uma profissão marcada pela informalidade e pelos trabalhos temporários afeta sua capacidade de pensar a vida a longo prazo e a construção de um plano. (Machado, 2020, p. 20)

O trabalho cultural envolve processos e desafios complexos que demandam o

reconhecimento e a garantia dos direitos trabalhistas como qualquer outra área.

É possível que parte do descrédito em torno do trabalho cultural decorra de uma visão mais antiga, na qual a arte e a cultura não ocupam um papel de destaque no processo de desenvolvimento humano. A fim de entender ainda mais a profundidade dessa precarização, podemos utilizar os estudos de Paul Tolila (2007), sobre a relação da economia e da cultura durante o século XX, onde ele analisa que:

Os pais da economia clássica só tinham diante de si uma cultura associada aos reis, às cortes principescas, ou então a uma elite muito pequena de aristocratas ou de dinastias burguesas muito ricas. Portanto, como bons economistas que eram, eles teorizaram esse presente para torná-lo teoricamente ‘eterno’ e, a partir desse momento, é a própria economia que se tornava cega para a cultura. (Tolila, 2007, p. 26)

A partir dessa declaração, é possível entender um dos fortes indícios pelos quais a cultura não foi vista por muito tempo como uma importante engrenagem para a economia das nações. Para além disso, pode-se identificar também o engendramento precoce e completamente elitizado do que, de fato, se considera cultura – entendendo aqui o que é e o que não é cultura e qual o seu local de importância frente a outros pilares econômicos. Como Tolila (2007) aborda em seu texto, a cultura nasce em um cenário onde por muito tempo foi considerada um luxo, a cultura é algo que não tinha usufruto senão a diversão, a distração e o lazer que proporcionava. Assim, seria ingênuo pensar que a cultura estaria livre de um olhar inferior. Quando a cultura não é vista em local de importância, tampouco são os profissionais que trabalham com ela. O lugar de leviandade que, por tanto tempo, ela foi obrigada a ocupar afeta – e muito – o estigma de descompromisso que é atribuído a nós, produtores culturais, diante da nossa profissão. Isso pode ser observado em uma das falas da produtora L.L., que já atuou em diversos segmentos da cultura sob regime de pessoa jurídica e foi uma das entrevistadas para este trabalho. Ao ser questionada sobre sua visão a respeito do trabalho cultural, ela afirmou:

É muito desvalorizado, eu acho, o nosso trabalho. Parece que pensam que não dá trabalho, parece que as pessoas têm a impressão de que a gente está se divertindo em vez de estar trabalhando, porque é um setor de entretenimento, é um setor de diversão. Só que, pô, não é. É bem puxado, é bem cansativo, muito estressante e mal pago, cara. (L.L., informação verbal, 2025)

Parafraseando L.L. (2025), não só é possível entender alguns dos preconceitos enfrentados por nossa profissão, como também uma de suas muitas consequências: a baixa remuneração salarial. Não há, por parte de empresas e empregadores, um desejo real de remunerar bem seus funcionários, pois não se acredita no valor nem na dedicação — muitas

vezes extrema — que são imputados em seu trabalho. Isso, aliado a outro antigo mecanismo que desconfigura o trabalho cultural — a hiperflexibilização dos modos de contratação e das formas de atuação profissional —, compõe um cenário amplo de precarização. Em seus estudos sobre o trabalhador artista, Menger (2005) já aponta que o trabalho em *freelance* e o emprego intermitente se configuram como formas de hiperflexibilidade contratual. Esses trabalhos expõem os profissionais a uma acentuada insegurança e à fragilização, ou até aniquilação, dos vínculos trabalhistas. Isso facilita a substituição dos trabalhadores, tornando suas posições mais vulneráveis e instáveis. Neste ponto da discussão, já compreendemos a raiz da precarização que buscamos abordar neste texto. Agora, é possível aprofundar a análise sobre os tipos de regimes de contratação aos quais os trabalhadores culturais estão expostos.

### 1.1 Regimes de contratação

Para falar de regimes de contratação no setor cultural, é fundamental entender que um produtor cultural conseguir sair da condição de autônomo — muitas vezes representada pelo trabalho como *freelancer* — e encontrar uma vaga formal no mercado de trabalho capaz de oferecer algum grau de segurança e estabilidade, já representa um enorme desafio inicial. Dentro desse cenário de acumulação de riquezas promovido pela lógica neoliberal, não é vantajoso para as empresas contratarem funcionários sob o regime CLT, já que isso implica maiores encargos tributários. Menger (2005) já apontava em seus estudos sobre o trabalho artístico e cultural que a precarização das condições de trabalho emerge como consequência do avanço das lógicas neoliberais, as quais enfraquecem direitos trabalhistas em favor da flexibilidade e da autonomia empresarial. Esse contexto resulta em um mercado repleto de oportunidades instáveis, mal remuneradas e com pouca proteção social:

No entanto, os contratos subvencionados têm constituído muitas vezes um mercado secundário subsidiado de empregos de má qualidade, mal remunerados, instáveis e pouco ou nada formadores, cuja acumulação conduz a percursos caóticos, fora de qualquer horizonte de inserção propriamente dita: a transição para o emprego típico distende-se à medida que o labirinto do percurso prolonga o tempo da precariedade desqualificante. (Menger, 2005, p. 114)

Superado esse primeiro obstáculo, o trabalhador ainda se depara com uma segunda barreira: a multiplicidade de qualificações exigidas para concorrer a essas vagas. Essa é uma característica do mercado de trabalho capitalista como um todo, mas que se intensifica no setor cultural. Para as empresas, não é interessante contratar vários profissionais especializados em

suas respectivas áreas quando é possível exigir que um único colaborador acumule diversas funções. Diante de um contexto marcado por intensa concorrência, o trabalhador se vê pressionado a aceitar essas condições e a se especializar em inúmeras habilidades para continuar competindo no mercado:

A incerteza e o risco [...] caracterizam, por conseguinte, toda uma geração dos mais jovens (sem e com elevadas qualificações), que se confrontam com mercados de trabalho segmentados, fragmentados e cada vez mais desiguais, em que o acesso e a manutenção num emprego ou profissão se apresentam como o seu maior desafio e projeto de vida. (Silva F.; Ziviani, 2021, p. 15)

Um exemplo didático ajudaria a evidenciar o absurdo dessa lógica: seria como exigir que um dentista também tratasse de problemas ortopédicos, cuidasse da visão dos pacientes, falasse três línguas fluentemente e ainda fosse responsável por elaborar planilhas e quadros de gestão visual impecáveis. Isso soaria completamente desproporcional em outras áreas. No entanto, para os produtores culturais, esse tipo de exigência múltipla — envolvendo habilidades em fotografia, design gráfico, coordenação de projetos, conhecimento de diferentes idiomas e até mesmo competências em informática avançada — parece ser considerado razoável pelos contratantes. Essa exigência por múltiplas habilidades dentro do ambiente de trabalho também impõe, de forma velada, a renúncia parcial às nossas especializações e ao desejo de atuar justamente com aquilo com que mais nos identificamos em nossa área.

A exteriorização (Entäußerung) do trabalhador em seu produto tem o significado não somente de que seu trabalho se torna um objeto, uma existência externa (äussern), mas, bem além disso, [que se torna uma existência] que existe fora dele (ausser ihm), independente dele e estranha a ele, tornando-se uma potência (Macht) autônoma diante dele, que a vida que ele concedeu ao objeto se lhe defronta hostil e estranha. (Marx, 2010, p. 83)

Superados os desafios iniciais, o trabalhador da cultura geralmente se depara com dois principais tipos de vínculo contratual: o primeiro seria a Contratação pelo modelo CLT (Carteira Assinada). A contratação sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, estabelece um conjunto de normas destinadas à proteção do trabalhador brasileiro. Esse modelo contratual garante uma série de direitos trabalhistas fundamentais, tais como: carteira de trabalho assinada; jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais; pagamento de horas extras com adicional mínimo de 50%; descanso semanal remunerado; férias anuais de 30 dias com adicional de 1/3; 13º salário; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); licenças maternidade e paternidade; adicional noturno; aviso prévio; seguro-desemprego; proteção contra demissão arbitrária; equiparação salarial; ambiente de trabalho seguro; além do

direito à sindicalização e à greve.

A segunda forma de Contratação seria pelo modelo PJ (Pessoa Jurídica). A contratação por meio do modelo PJ, regulamentada pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, difere significativamente do regime CLT. Nesse tipo de vínculo, o trabalhador não estabelece relação empregatícia direta com a empresa contratante, estando, portanto, fora da proteção prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em vez disso, o profissional atua como prestador de serviços por meio de uma pessoa jurídica (empresa própria), sendo regido predominantemente pelo direito civil e comercial. Nessa modalidade, é necessário que o trabalhador possua um CNPJ ativo e emita nota fiscal para formalizar a prestação de serviços, que geralmente ocorre por tempo determinado ou por demanda específica, sem obrigações trabalhistas por parte da contratante.

Visto que, como apresentado por Menger (2005, p. 103) em seus estudos:

Os empregadores querem poder utilizar livremente uma larga reserva de pessoal para reduzir os seus custos de produção e desejam dispor do viveiro mais vasto possível para tirar o melhor partido da variedade das competências e dos talentos. Mas não estão interessados em custear uma protecção dos assalariados contra o desemprego.

Fica evidente o maior interesse dos empregadores por formas de contratação mais flexíveis e desvinculadas da legislação trabalhista. Ao optarem por esse modelo — sem vínculos formais e sem encargos — os empregadores se isentam de responsabilidades legais e mantêm total liberdade para demitir e contratar novos profissionais conforme for conveniente. Esse cenário já representa uma grande instabilidade para o trabalhador. Contudo, a situação torna-se ainda mais grave quando, mesmo sem nenhum direito assegurado, esse trabalhador é coagido a cumprir todas as subordinações exigidas de um funcionário contratado sob o regime da CLT. Assim, ele se vê preso a uma relação de trabalho totalmente desprotegida, que favorece exclusivamente os interesses do empregador.

Isso é o que se chama hoje de “pejotização”, o ponto chave e alvo do presente estudo. Como teorizado por Barbosa e Orbem (2015, p. 1) esse fenômeno se caracteriza em:

(...) prática fraudulenta que utiliza um contrato de prestação de serviços para camuflar a relação de emprego, exclui o trabalhador desse âmbito de proteção conferido pelo Direito do Trabalho, acarretando precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas.

No meio da busca por referências que embasassem esse estudo, fui surpreendida por

uma notícia urgente do STF divulgada no dia 14 de abril de 2025 no Jornal G1, onde o ministro Gilmar Mendes definiu que estariam suspensos todos os processos que analisam a legalidade da contratação por meio de pessoa jurídica — prática conhecida como “pejotização”. Isso porque o número de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho sobre o tema foi tão elevado que acabou comprometendo o fluxo de trabalho do STF, gerando sobrecarga e dificultando a análise de outros processos. Buscando entender por que este tema é tão pulsante e tem gerado tanto impacto nas discussões sobre as relações de trabalho, é fundamental, antes, compreender como um simples processo de contratação para prestação de serviços pode se transformar na prática fraudulenta da “pejotização”.

## 1.2 A prática da “pejotização”

A “pejotização” pode ocorrer já no momento da contratação — quando o trabalhador é obrigado a abrir uma empresa, se tornando uma pessoa jurídica (PJ), para ser admitido — ou como condição para manter uma vaga no emprego. Ambas as situações são práticas comuns de “pejotização”. As produtoras culturais entrevistadas nesta pesquisa demonstraram que esse modelo é recorrente no meio cultural. L.B., uma das entrevistadas, relatou que o processo de se tornar PJ não foi uma escolha pessoal, mas uma exigência do mercado. Questionada sobre como se deu esse processo e se foi uma opção voluntária ou imposta, L.B. respondeu (informação oral): "Foi uma exigência do mercado. Muitas vagas só estão disponíveis nesse formato de contratação."<sup>2</sup>

Entender que a “pejotização” é uma prática comum no meio cultural é apenas o começo; na verdade, trata-se de algo já amplamente naturalizado no setor. É raro encontrar vagas que ofereçam o regime de contratação via CLT, especialmente em áreas que exigem maior flexibilidade de horários por parte do trabalhador cultural, como é o caso dos setores de Eventos e do Audiovisual. Atualmente, os espaços onde ainda predominam vagas CLT na produção cultural são, em sua maioria, instituições públicas — como museus, centros culturais e institutos de pesquisa — ou algumas poucas organizações da iniciativa privada.

Diante desse cenário é fundamental compreender por que, ainda assim, trabalhadores da

---

<sup>2</sup> Entrevista concedida a autora online, em 2025.

cultura aceitam — ou se sentem obrigados a aceitar — esse modelo.

### 1.2.1 A realidade do trabalhador PJ

O primeiro fator, já discutido anteriormente, é o custo mais elevado da contratação via CLT para o empregador, devido aos encargos e direitos trabalhistas. Isso faz com que a maioria das vagas disponíveis sejam oferecidas exclusivamente no formato PJ. Como vimos, conseguir uma vaga com algum tipo de vínculo formal já é, por si só, um grande desafio para quem atua na produção cultural. Diante disso, restam poucas alternativas para o trabalhador escolher como deseja ser contratado — especialmente em um setor marcado por alta concorrência e oferta limitada de postos formais.

O segundo fator que contribui para a aceitação da contratação PJ é a remuneração, que costuma ser, à primeira vista, muito mais alta do que a oferecida em vagas CLT. Diferente do regime CLT, que prevê uma série de direitos trabalhistas e garantias sociais, o trabalhador contratado como pessoa jurídica (PJ) muitas vezes não se dá conta de que está sujeito a uma situação de vulnerabilidade. Em casos de doença, rompimento de contrato, períodos de inatividade ou mesmo no desemprego, o trabalhador PJ não conta com os mesmos mecanismos de proteção previstos na legislação trabalhista. Como relatou uma das entrevistadas, que sente na pele a insegurança do modelo PJ,

Sim, eu me sinto mais fragilizada — essa é a palavra. Me sinto descartável. Quando se está contratado via CLT, existe um vínculo trabalhista que oferece certa proteção. Não é tão simples ser demitido, porque há direitos que precisam ser pagos. Mas, como PJ, eu não tenho isso. Então, se meu chefe decidir que não quer mais trabalhar comigo, ele pode simplesmente dizer: 'A partir de amanhã, não venha mais.' E pronto. É assim. (L.L., informação verbal, 2025)

Tratando especificamente de mulheres que escolhem ser mães, ficam de fora também, para trabalhadoras PJ, o direito ao auxílio-maternidade e o direito à amamentação. No caso do auxílio-maternidade, a mãe tem direito a até 180 dias de afastamento do trabalho para cuidar da gestação e do bebê. Já o direito à amamentação permite que a mãe faça duas pausas de 30 minutos por dia para amamentar ou retirar o leite, e ainda garante o direito de sair uma hora mais cedo do trabalho, se necessário.

Segundo a entrevistada I., quando questionada sobre se o mercado de trabalho cultural,

especialmente no regime PJ, acolhe mulheres que vivem a maternidade, ela responde que não concorda e afirma: “Querem que a mulher trabalhe como se não fosse mãe, e seja mãe como se não trabalhasse”<sup>3</sup> (I, informação verbal, 2025).

Além disso, no que diz respeito à aposentadoria, o cenário também é desfavorável. Um produtor cultural que recebe, por exemplo, R\$ 4.000 mensais como PJ ao longo de sua vida profissional, contribui com o Simples Nacional por meio do pagamento do DAS (Documento de Arrecadação do Simples), que gira em torno de R\$ 80 por mês. Mesmo mantendo essas contribuições em dia, o valor pago garante apenas o direito à aposentadoria no piso do INSS — o salário-mínimo, que, em 2025, corresponde a R\$1.518,00 (BRASIL, 2024).

O terceiro fator de atração seria a flexibilidade de horários e a possibilidade de entrega dos trabalhos de forma mais dinâmica. De fato, na contratação como PJ, você é considerado um prestador de serviços — e não um funcionário da empresa. Sua relação com quem o contratou não se basearia em subordinação, mas sim em um acordo, geralmente formalizado por contrato, que define como será feita a entrega do trabalho.

Falando especificamente do setor cultural, por se tratar, na maioria das vezes, de uma atividade com alta imprevisibilidade e grande demanda de entregas, é muito mais comum que se configure um caso de “pejotização”. Isso ocorre porque, na contratação PJ, o empregador não pode exigir o cumprimento de horário fixo: a premissa é que você é seu próprio chefe e, dentro do que foi solicitado, decide de que forma e em quanto tempo irá realizar e entregar a demanda acordada. Porém, na prática da “pejotização”, esse princípio é frequentemente desrespeitado. O profissional, mesmo sendo contratado como PJ, muitas vezes não tem autonomia para decidir, por exemplo, se irá trabalhar de forma presencial ou remota, nem pode escolher os dias em que irá trabalhar. Nesse cenário, constrói-se uma ideia de flexibilidade que, na prática, abre espaço para jornadas exaustivas e uma sobrecarga de demandas com prazos definidos como urgentes pelo próprio empregador. A definição sobre se o trabalhador será tratado como CLT ou como autônomo muitas vezes fica a critério exclusivo do contratante, que escolhe o modelo que mais lhe favorece, geralmente em detrimento dos direitos do trabalhador.

Em sua maioria, o trabalhador acaba atuando como um verdadeiro empregado, cumprindo jornada fixa e atendendo a exigências típicas de um contrato CLT — mas sem ter

---

<sup>3</sup> Entrevista concedida a autora online, em 2025.

acesso a nenhum dos direitos ou benefícios garantidos por essa modalidade. A partir desse cenário, como afirmam Barbosa e Orbem (2015, p. 12):

[...] quando a Justiça do Trabalho constata que por trás da “pejotização” havia um trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, de maneira não eventual, com onerosidade e subordinação, demonstra que tal relação trata-se de uma verdadeira relação de emprego.

A Entrevistada I. destaca que:

Na minha experiência, as principais diferenças entre atuar como PJ e como CLT estão relacionadas, principalmente, à estabilidade e previsibilidade. Ser PJ, na minha opinião, é quase um estilo de vida, porque não temos a mesma previsibilidade de dinheiro e horários como no regime CLT. Os projetos mudam constantemente, o que afeta diretamente o planejamento pessoal e profissional. Já como CLT, existe mais segurança e uma certa estabilidade, o que facilita muito mais a organização da vida em geral. (I, informação verbal, 2025)

Analisando todos os fatores apresentados, juntamente com os depoimentos de diversos profissionais de diferentes áreas, é possível concluir que a “pejotização” configura-se como um problema atual e urgente no cenário do trabalho cultural. Novas formas de precarização continuam a surgir, refletindo não apenas o modelo de mercado neoliberal e capitalista — onde prevalecem os interesses dos que detêm o poder —, mas também a realidade de que o setor cultural segue sendo, como apontado por Menger (2005), um verdadeiro laboratório da flexibilização.

Segundo dados do Observatório Itaú Cultural, em 2023, das 6,6 milhões de pessoas que atuam no setor criativo, aproximadamente 2,5 milhões estavam na informalidade. Essa ausência de proteção social, garantida em empregos formais, gera inúmeros impactos, sendo um dos mais significativos o comprometimento da saúde mental dos trabalhadores que enfrentam tamanha instabilidade (Tolila, 2007).

Esse cenário é ilustrado no depoimento de L.L., entrevistada nesta pesquisa, que relata como a “pejotização” afetou diretamente sua saúde emocional:

A minha filha falou: 'Mãe, você está com *burnout*.' Porque eu estava sempre cansada. Eu já acordava cansada, já acordava estourada, sabe? Nunca descansava, nunca. E isso muito por causa do modelo de trabalho em que eu estava. Era PJ, não era carteira assinada. A gente não tem nenhum tipo de... como é que fala? Benefício, né? (L.L., informação verbal, 2025)<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Entrevista concedida a autora online, em 2025.

### **1.3 Os efeitos da “pejotização” para as mulheres no cenário da produção cultural**

Diante dos diversos desafios impostos pelas formas de trabalho predominantes na cultura, é legítimo afirmar que tais dificuldades tornam-se ainda mais acentuadas quando recaem sobre indivíduos que acumulam múltiplas vulnerabilidades — como é o caso das mulheres, foco deste estudo.

Se a “pejotização”, a exigência de jornadas exaustivas e a carência de direitos trabalhistas já impactam significativamente os trabalhadores em geral, os efeitos são ainda mais severos quando se trata das mulheres. Estas, além de enfrentarem as mesmas condições precárias de trabalho, ainda são expostas a violências de gênero, à sobrecarga da dupla jornada — especialmente no caso da maternidade — e, conseqüentemente, estão mais suscetíveis ao desenvolvimento de problemas psicológicos. É sobre essas intersecções de gênero, trabalho e saúde mental que os próximos capítulos deste trabalho irão se debruçar.

## 2 SAÚDE MENTAL EM PRODUTORAS CULTURAIS: IMPACTOS DAS CONDIÇÕES LABORAIS E AS ABDICAÇÕES INVISÍVEIS

É bastante presente no senso comum a ideia de que a cultura e a arte são ferramentas importantes para a preservação do bem-estar social. Quando saímos de uma rotina exaustiva de trabalho, desejamos acessar o cinema, ouvir música, navegar em mídias sociais, utilizar aplicativos de streaming ou realizar hobbies como cerâmica, pintura, crochê, entre outras atividades — todas relacionadas à cultura e à arte.

A arte e a cultura são, inclusive, importantes ferramentas de cura para algumas patologias, como é o caso da musicoterapia ou da introdução de oficinas com diversas linguagens artísticas, a exemplo da arteterapia, voltadas a pacientes internados, como forma de reabilitação da memória e de integração social. Uma figura importante que introduziu a arte como ferramenta de cura foi a psiquiatra Nise da Silveira. A partir de 1944, Silveira passou a lutar por tratamentos mais humanizados para pessoas em sofrimento psíquico, destacando-se pela introdução de atividades expressivas, como a pintura e a modelagem (Weinreb, 2003). Sua atuação mais significativa ocorreu no Centro Psiquiátrico do Engenho de Dentro, no Rio de Janeiro, onde atuou colocando em xeque a necessidade de práticas médicas invasivas adotadas à época, como o eletrochoque, a lobotomia e a insulino terapia. Dessa forma:

A arte, enquanto ferramenta terapêutica, pode facilitar a reorganização dos sentimentos, de sensações e do desencadear de novas formas de ser, estar e se relacionar com o mundo. Além disso, a arte pode ser entendida não só como uma manifestação humana atrelada à expressão cultural de cada sociedade, mas também da criatividade de cada pessoa, isto é, da potencialidade que o ser humano possui de inovar, criar e desenvolver algo transcendental e singular. (Silveira, 1992, apud Guerreiro et al., 2022)

Em minha experiência pessoal, a arte sempre foi um mecanismo de resgate interior, especialmente nos momentos em que a rotina entre trabalho, faculdade e obrigações domésticas começava a me consumir. A lógica neoliberal da produtividade difunde amplamente a ideia de que o sucesso depende da ocupação constante com o trabalho — fazendo com que o tempo livre seja visto como desperdício e devendo, portanto, estar sempre preenchido com alguma atividade produtiva.

Slogans como ‘Seja imparável’, ‘trabalhe enquanto eles dormem’, ‘A cidade que não dorme’ são bastante comuns na era do neoliberalismo. A ideia de que as coisas funcionem 24/7 passa a estar enraizada na racionalidade do sujeito, às vezes de uma maneira muito sutil. (Oliveira; Ribeiro, 2021, p. 6)

No entanto, o que percebi durante o período em que trabalhei em um dos ambientes mais problemáticos pelo qual já passei — onde todos eram contratados sob regime de “pejotização” sendo, em sua maioria, mulheres — é que as doenças e os sofrimentos psíquicos não desaparecem quando ocupamos todo o nosso tempo com o trabalho. O ser humano, submetido a um contexto de estresse constante e exigências excessivas, acaba por adaptar sua dor emocional ou física para que ela se encaixe na rotina imposta pelo ambiente de trabalho — fenômeno conhecido como presenteísmo: “O presenteísmo é cada vez mais representativo, referindo-se ao trabalhador que, mesmo acometido por alguma condição de saúde/doença que possa repercutir na sua produtividade, mantém-se presente fisicamente no trabalho.” (Sousa R. et al., 2023, p. 2).

Sem acesso ao auxílio-doença ou a possibilidade de apresentar atestados, testemunhei diversas colegas indo trabalhar em condições físicas visivelmente precárias — com o rosto pálido, a boca esbranquiçada — enquanto suas chefias limitavam-se a desejar “melhoras”, como forma de manter uma aparência de cuidado mínimo. Esse gesto, embora parecesse um ato de empatia, na verdade funcionava como uma maneira de evitar que a situação fosse reconhecida como aquilo que realmente era: uma violação aos direitos do trabalhador.

Foi nesse local — onde mais enfrentei dificuldades relacionadas à minha saúde mental — que percebi com maior intensidade os efeitos de um ambiente de trabalho tóxico. Eu era estagiária e, justamente por ocupar essa posição, era alvo frequente de bullying por parte de outros funcionários, especialmente quando minhas crises de ansiedade e pânico se tornavam visíveis.

Tratava-se de um ambiente marcado por competitividade extrema, sobrecarga de demandas e uma cultura de silêncio em relação a qualquer menção ao descanso. Palavras como “folga”, “saída antecipada” ou mesmo “pausa” eram praticamente proibidas. Qualquer concessão nesse sentido dependia exclusivamente da chefia, que decidia, dentro de uma rotina caótica e exaustiva, se alguém teria direito a um mínimo de descanso.

Presenciei pessoas com quadros severos de ansiedade e estresse que, diante de situações de frustração no ambiente de trabalho, recorriam compulsivamente ao consumo de doces como uma forma de lidar com a sobrecarga emocional e manter-se de pé.

Sendo assim, o ambiente laboral, dependendo das condições psicossociais que o trabalhador esteja inserido, pode ser uma fonte de conflito, estresse e insatisfação, os

quais podem ser fatores de riscos para o desenvolvimento de episódios de Compulsão Alimentar (CA)(...). (Silva; Atherino; Lima, 2023, p. 2)

Para além da compulsão alimentar, foi possível observar, a partir da minha vivência, uma forte tendência ao uso de drogas lícitas como forma de enfrentamento do cotidiano profissional. O cigarro, em especial, é um item muito presente no dia a dia da produção, destacando-se por ser, junto aos medicamentos alopáticos, uma das poucas substâncias geralmente permitidas nos ambientes de trabalho. Cigarros, analgésicos e ansiolíticos formam uma combinação que, quando usada de maneira recorrente, pode trazer sérios prejuízos à saúde física e mental (Schlindwein et al., 2024).

Segundo Moreira-Santos et al. (2016, p. 1): “O uso de tabaco é responsável pelo maior número de mortes evitáveis no mundo e predispõe seus usuários a doenças não transmissíveis e fatais, especialmente as doenças cardiovasculares.”

A maioria dos funcionários do local onde eu trabalhava estava em uma faixa entre 20 e 35 anos, mas já apresentava sintomas graves. Uma das funcionárias, inclusive, havia sofrido um infarto antes dos 30 devido ao nível de estresse relacionado ao trabalho. Outros colegas que passaram pela produtora deixaram seus cargos após receberem diagnóstico de Síndrome de *burnout* (SB). A SB se caracteriza pelo esgotamento resultante dos estressores vivenciados no ambiente de trabalho, afetando a saúde física, emocional e comportamental do trabalhador (Menezes et al., 2018, p.2).

Segundo Alexandrina Meleiro, médica psiquiatra e porta-voz da ANAMT (Associação Nacional de Medicina do Trabalho), cerca de 40% das pessoas economicamente ativas sofrem de *burnout*, embora muitos casos não sejam identificados, o que agrava ainda mais o problema da saúde mental no ambiente de trabalho (Carvalho, 2024).

Retornado ao caso da produtora, o setor de Recursos Humanos, que em teoria deveria zelar pelo bem-estar dos “colaboradores”, era composto por apenas uma pessoa — que agia em total alinhamento com a diretoria. O termo “colaboradores” — amplamente adotado no vocabulário corporativo contemporâneo — muitas vezes serve como um eufemismo que suaviza a relação de subordinação trabalhista, ao mesmo tempo em que isenta a empresa de uma responsabilização mais direta pelo bem-estar físico e emocional de seus funcionários. Segundo Camargos (2022, p. 1):

Somos trabalhadores, e devemos manter isso claro. Deixemos a colaboração para aqueles que realmente compartilham dos lucros e das decisões, enquanto nós nos concentramos em vender nossa força de trabalho, preferencialmente com todos os direitos trabalhistas garantidos.

Na empresa na qual observei diversas problemáticas, nem mesmo as políticas internas de *compliance*<sup>5</sup> eram eficazes, contribuindo para a perpetuação de práticas abusivas e negligência institucional. Quando eu tive a oportunidade de assistir aos espetáculos nos quais o esforço da minha mão de obra era essencial para que acontecessem, eu nem sequer era capaz de apreciá-los de verdade. Eu sabia que meu trabalho era importante para a realização daquilo tudo, mas parecia haver uma grande distância entre o que eu fazia e o que estava no palco.

Essa sensação se intensificava quando eu via o público encantado, se divertindo com suas famílias e amigos, ou quando alguém vinha me parabenizar pelo meu trabalho. Eu me perguntava por que a cultura era uma fonte tão evidente de bem-estar para os outros, mas para mim — e para tantos trabalhadores e trabalhadoras da cultura — tratava-se de um trabalho tão pouco recompensador. Me senti exausta por tanto tempo que, mesmo quando tinha a chance de acessar outras formas de arte e cultura, não conseguia aproveitar. Faltava ânimo até para assistir a um filme, não tinha vontade de estar perto de outras pessoas e minha mente permanecia tomada pelos conflitos internos do trabalho — que não eram poucos.

Ou seja, nos raros momentos em que eu poderia me reconectar com aquilo que, teoricamente, também me pertencia — a arte, o lazer, a cultura —, eu ainda seguia tentando me recuperar das marcas da semana. O fim de semana, para mim, não era descanso, era quase uma reabilitação do desgaste físico e mental acumulado. Por vários domingos, fui invadida por uma ansiedade profunda, pois sabia que logo teria de voltar para aquele mesmo espaço, para os mesmos ciclos de exaustão. Ficava cada vez mais claro que, por mais que eu tentasse dialogar com a minha chefe, ela não conseguia — e talvez nem pudesse — me ajudar a não me sentir sobrecarregada. Ela também estava cumprindo um papel dentro de uma estrutura maior.

Sempre tive muito claro para mim que queria trabalhar para viver, e não viver para trabalhar. Mas sair desse ponto de partida e entrar ingenuamente no mercado de trabalho não me preparou para encarar as inúmeras micro agressões que existem em ambientes disfuncionais. Por que trabalhar com cultura precisa ser dessa maneira? Perguntei isso a mim mesma por muito

---

<sup>5</sup> *Compliance* é um termo derivado do inglês que significa "agir de acordo com uma regra ou orientação". No contexto corporativo, refere-se ao conjunto de práticas e políticas adotadas pelas empresas para garantir que suas atividades estejam em conformidade com normas internas e padrões éticos. Canais de denúncia com escuta anônimos e ações para prevenção de corrupção dentro da empresa são exemplos de políticas de *compliance*.

tempo. Passei por três estágios que, inegavelmente, contribuíram muito para a minha jornada. Após esses estágios, tive dois empregos: o primeiro sob regime CLT e o segundo como Pessoa Jurídica (PJ). De fato, pude perceber que ambos os modelos apresentam vantagens e desvantagens, mas isso não foi suficiente para que eu deixasse de questionar a precariedade das nossas condições de trabalho enquanto produtores culturais.

Ao realizar as entrevistas com produtoras culturais, percebi que, independentemente do perfil, idade ou área de atuação, todas as entrevistadas relataram algo em comum: as abdições. Abdições em relação à maternidade, ao tempo de qualidade com companheiros(as), ao autocuidado e à prática de atividades físicas — todas relataram abrir mão desses aspectos para conseguir se manter na área cultural. T., mãe, 30 anos, produtora cultural contratada sob regime CLT e atuante no segmento de eventos, ao ser questionada sobre os impactos do vínculo profissional em sua saúde emocional e psicológica, afirmou:

Totalmente. A partir do momento em que tem dias que eu passo mais tempo com meus colegas de trabalho do que com a minha filha, isso de certa forma não deveria ser ‘normal’. Se eu estou num trabalho que não entende e empatiza com as demandas da minha vida pessoal, como direitos básicos de todos os indivíduos, minha saúde psicológica se desequilibra (T., informação verbal, 2025).

Ainda nesse contexto de abdições vivenciadas no ambiente profissional, L.L. relata ter aberto mão do cuidado com sua saúde mental diante das exigências do trabalho. Ao perceber sinais de burnout, procurou apoio junto ao setor de Recursos Humanos, mas a resposta recebida evidenciou a falta de acolhimento institucional:

Já aconteceu, sim. Por exemplo, quando eu senti que estava em *burnout*, procurei o RH da empresa em que trabalhava para ver se alguma coisa poderia ser feita. A gerente do RH respondeu: “Ah, eu vou te indicar um psicólogo que faz parte de um projeto; daí você não vai precisar pagar, ou vai pagar muito barato.” E foi isso. Ninguém disse: “Vou pagar seu psicólogo” ou “Vou te dar 15 dias de descanso.” Não estou falando nem de férias, mas de um período de afastamento para cuidar da saúde mental, sabe? (L.L., informação verbal, 2025)

A preocupação com a saúde mental dos trabalhadores é um tema que ganhou repercussão mundial nos últimos anos, principalmente após a pandemia do COVID-19. Segundo artigo publicado pela World Health Organization em 2020, a preocupação com a redução de renda e desemprego foram fatores cruciais para intensificar, desenvolver ou agravar distúrbios psicológicos entre as famílias ao redor do mundo durante esse período. No decorrer da pandemia, profissionais brasileiros com contrato de trabalho puderam ter acesso a benefícios emergenciais, como o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, concedido em situações de redução de jornada de trabalho ou suspensão de contrato temporária (BRASIL,

2020). Trabalhadores em regime PJ, contudo, não tiveram acesso a esses benefícios, visto que a lei não cita esse tipo de contratação trabalhista.

Para os trabalhadores informais e PJ, foi destinado o Auxílio Emergencial – que garantiu R\$ 600,00 mensais por beneficiário, valor que chegava a R\$ 1.200,00 para mulheres chefes de família. Os qualificados para receber deveriam: ser maiores de 18 anos; não ter vínculo empregatício formal; ter renda familiar per capita de até meio salário mínimo ou total de até três salários mínimos; não ter seus rendimentos tributáveis superiores a R\$ 28.559,70 em 2018; ser MEI, contribuinte individual do INSS ou inscrito no CadÚnico. O Auxílio Emergencial era limitado a dois membros por família, com mães chefes de família recebendo o dobro. Tal fatos enfatizava a falta de proteção legal que o modelo PJ apresenta, se comparada ao regime CLT, que estaria recebendo o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm). Trabalhadores sob o regime CLT, ao aderirem ao programa, poderiam receber até 100% do valor do seguro-desemprego, em casos de suspensão do contrato de trabalho, ou 70% nos casos de redução proporcional da jornada e do salário (BRASIL, [s.d.]).

A vulnerabilidade mental dos trabalhadores e trabalhadoras da cultura se intensificou durante a pandemia, mas não se restringe a esse período. Trata-se de uma realidade persistente no mundo pós-pandêmico. Para entender por que produtoras e produtores culturais se veem em situações de vulnerabilidade mental no ambiente de trabalho, é necessário adotar uma visão mais ampla e crítica sobre o sistema neoliberal de trabalho no qual estamos imersos.

## **2.1 O sistema neoliberal de trabalho**

O sistema neoliberal de trabalho não apenas influencia, mas quase determina como as empresas tratam seus trabalhadores, pautando-se em valores como a competitividade, a busca por lucro máximo e a mercantilização das relações humanas. Segundo Coelho e Neves (2021, p.2):

O neoliberalismo, enquanto racionalidade, é pautado na premissa de que o mercado é o modelo ideal para todas as relações sociais, o que implica em um modo de viver baseado na competitividade, no lucro máximo e na crença de que tudo - ou todos - pode(m) ser negociado(s). É evidente que esse cenário gera consequências não só na forma de pensar, mas também na vida prática e cotidiana das pessoas.

O teórico David Harvey (2008) define o neoliberalismo como um projeto político bem-sucedido que vai além da esfera econômica, influenciando também as dimensões política e social. Ele destaca como esse modelo promove a ideia de empreendedorismo e autonomia individual, apresentando o trabalhador como protagonista da própria trajetória — responsável pelo seu sucesso ou fracasso.

Esse ideal de liberdade no comércio, no entanto, é, para Harvey (2008), uma tentativa de mascarar os efeitos nocivos que esse sistema pode provocar nas relações humanas e nas condições de vida dos trabalhadores.

Como discutido no primeiro capítulo deste trabalho, a “pejotização” se apresenta como uma das estratégias adotadas pelas empresas para encobrir sua principal motivação: a maximização do lucro, um ideal típico do neoliberalismo. Enquanto o trabalhador é seduzido pela promessa de autonomia e por um salário aparentemente mais elevado, a empresa se beneficia de forma desproporcional, eximindo-se de obrigações legais — como o pagamento de encargos trabalhistas — e adquirindo a liberdade de dispensar o profissional a qualquer momento, sem justificativas. No campo da saúde mental, os impactos desse modelo são especialmente perversos em setores já historicamente precarizados:

Não é um mero acaso que a ascensão do neoliberalismo nos anos 1970 tenha sido acompanhada pela reformulação brutal da gramática do sofrimento psíquico através da hegemonia do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, em sua terceira edição (DSM-III). [...] com a substituição da clínica tradicional, restrita ao tratamento de doenças, pela lógica do *enhancement*, que começa a explorar cada vez mais os fármacos, inicialmente concebidos para o sofrimento psíquico, em um novo objetivo, aquele da potencialização de performances no trabalho. (Safatle, 2021, p. 8)

## **2.2 As dificuldades da jornada feminina no sistema neoliberal de trabalho**

Para aqueles que já sofrem de algum transtorno psiquiátrico, ambientes estressores — marcados por alta competitividade, excesso de demandas, prazos curtos e ausência de tempo adequado para descanso — agravam ainda mais a saúde mental dos trabalhadores. Segundo Martins et al. (2000, p. 2):

O estresse relacionado ao trabalho resulta de várias situações em que a pessoa percebe este ambiente como ameaçador às suas necessidades de realização pessoal e profissional, prejudicando sua interação com suas funções e com o ambiente de trabalho, na medida em que este ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contenha recursos adequados para enfrentar tais situações.

Nesses contextos, muitas mulheres, especialmente as que já estão em situação de vulnerabilidade, sem suporte adequado por parte da empresa em que trabalham e expostas a estresses constantes, retornam para casa e, frequentemente, ainda precisam lidar com tarefas domésticas e cuidados com os filhos. Esse acúmulo de responsabilidades e a falta de apoio criam um terreno fértil para o surgimento de crises emocionais ou até mesmo quadros de *burnout*, como já mencionado. Além disso, é importante considerar que muitas dessas pessoas podem estar vivendo em situação de vulnerabilidade social, fator constantemente ignorado pela lógica neoliberal. Violências de gênero, classe e raça seguem afetando essas mulheres de forma desproporcional, e tal cenário torna-se ainda mais preocupante diante da crescente feminização da força de trabalho no país.

Em território nacional, a classe trabalhadora apresenta-se cada vez mais feminina. As mulheres constituem um verdadeiro exército de trabalhadoras terceirizadas, comerciantes, professoras, operárias da indústria, trabalhadoras do campo, empregadas domésticas. As mulheres negras e periféricas são maioria nos setores e funções mais profundamente marginalizadas e exploradas (Assis & Helena, 2021). Assim, em tempos de crise são elas que têm mais chances de serem demitidas, [e de] de perderem os seus trabalhos remunerados em contexto de recessão econômica. (Hirata, 2002; Lucena; Zambroni-de-Souza, 2021, p. 6).

No campo da cultura e dos subempregos, esse cenário torna-se ainda mais crítico: a baixa remuneração intensifica o estresse cotidiano dessas mulheres, que vivem constantemente preocupadas com o pagamento das contas e a instabilidade típica dos empregos informais, marcados pela imprevisibilidade e falta de garantias básicas. Como é possível observar no depoimento de Ana, produtora cultural entrevistada na dissertação de Gustavo Portella Machado (2018), a realidade do trabalho na produção cultural revela-se marcada por jornadas exaustivas, ausência de garantias trabalhistas e constante insegurança profissional. “Trabalho é trabalho. Não existe nada que te proteja, você pode trabalhar seis horas como você pode trabalhar vinte e duas direto, e já aconteceu. [...] Muitas vezes eu tive que trabalhar virada dois ou três dias e é assim, não tem o que fazer.” (Ana, 2018, apud Machado, 2018, p. 121).

Nesse cenário de precarização, a mera existência de um emprego remunerado não representa, necessariamente, a garantia de condições dignas ou de condições adequadas de trabalho. Segunda Hirata (2002) “No entanto, mesmo que se mantenham em trabalho remunerado, são trabalhos mal pagos, flexibilizados, desprotegidos e desvalorizados.” (apud Lucena; Zambroni-de-Souza, 2012, p.6)

Ao ser questionada sobre os impactos da dupla ou tripla jornada em sua rotina como produtora cultural PJ, a entrevistada L.B. (informação verbal, 2025) destacou: “A rotina de

produção muitas vezes é inconstante e imprevisível. É necessário ter uma rede de apoio para que seja possível conciliar a rotina de trabalho com o cuidado da casa e dos filhos.”

De acordo com as acadêmicas Marli Lúcia Tonatto Zibetti e Sidnéia Ribeiro Pereira (2010), a dupla jornada de trabalho afeta significativamente a qualidade de vida e o desempenho profissional das mulheres. Mães estão entre um dos grupos mais afetados pela jornada dupla de trabalho, pois acumulam responsabilidades profissionais e domésticas de forma intensa e contínua. Essa sobrecarga reflete a persistente desigualdade de gênero na divisão do trabalho doméstico, que, ainda que extremamente necessário para o funcionamento da sociedade, segue sendo pouco valorizado. A necessidade de conciliar todas essas demandas têm a possibilidade de comprometer sua saúde física e mental, além de limitar suas oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Ademais, mesmo desempenhando suas funções com dedicação e excelência, muitas mulheres ainda são comparadas a seus colegas homens sob a justificativa de que estes “entregam mais”. Essa percepção, enraizada em uma lógica machista de produtividade, estabelece o homem como padrão ideal, desconsiderando as desigualdades estruturais. Tal cenário alimenta uma busca constante por reconhecimento e status que raramente se concretiza.

De acordo com Araújo et al. (2022, apud Zibetti; Pereira 2010, p. 1), “[...] em diferentes áreas disciplinares, os homens têm sido considerados o padrão-ouro, com o qual as mulheres vêm sendo comparadas”.

Soma-se a isso a ideia de que muitas empresas ainda preferem contratar homens por considerá-los fisicamente mais aptos e por não engravidarem. Nessa conjuntura de frustrações e acúmulo de responsabilidades — trabalho, casa, filhos —, a mulher pode apresentar sinais de desgaste emocional. Porém, em uma sociedade patriarcal, esse esgotamento costuma ser deslegitimado, sendo rotulado como “exagero”, “histeria” ou “descontrole”, reforçando a desvalorização da saúde mental feminina no ambiente de trabalho. Segundo as pesquisadoras Sabrina Proença Azevedo de Rangel e Adriana Miranda de Castro (2023, p.7):

[...] quando se perguntou sobre como os trabalhadores lidam com as questões relacionadas à desigualdade de gênero nos serviços, eles disseram que há momentos em que se reproduzem determinados estereótipos de gênero. Uma das entrevistadas afirmou que “essa coisa do estereótipo que a gente tem da histeria da mulher é sempre um tom a mais”. As mulheres são consideradas mais ‘viscosas, barulhentas e críticas’.

Para além disso, Araújo et al. (2022, apud Zibetti; Pereira 2010, p. 2) apontam que:

Diferenças nas condições de trabalho entre homens e mulheres revelam que elas ocupam menos postos, são menos qualificadas, recebem salários mais baixos, têm menos controle sobre suas atividades e enfrentam maiores demandas — fatores associados ao adoecimento psíquico, como estresse, depressão e ansiedade.

Os dados sobre a saúde mental das mulheres no ambiente de trabalho revelam problemáticas estruturais profundamente enraizadas na Divisão Sexual do Trabalho — conceito que será aprofundado no terceiro capítulo deste trabalho, com base nas contribuições teóricas de Danièle Kergoat e Helena Hirata (2007), bem como nas discussões sobre a construção social do gênero propostas por Judith Butler (2017). Trata-se de compreender não apenas quais funções são atribuídas às mulheres, mas também como e em que condições elas são realizadas, especialmente no campo da cultura.

Há uma diferença marcante na forma como o trabalho feminino é percebido, frequentemente desvalorizado e fragilizado em comparação ao masculino. Ainda assim, são as mulheres que costumam ser alocadas em cargos de mediação e cuidado, pois se espera delas a capacidade de resolver conflitos, atenção aos detalhes e delicadeza — habilidades associadas a papéis do gênero feminino historicamente construídos e reproduzidos socialmente.

### 3 TRABALHO CULTURAL E DESIGUALDADE DE GÊNERO: AS BASES DA PRECARIZAÇÃO

Tendo sido discutidas, inicialmente, as formas de “pejotização” e as dinâmicas do trabalho cultural, e, em seguida, as implicações dessas formas sobre a saúde mental, este capítulo se propõe a analisar o papel do gênero como elemento estruturante e agravante da precarização vivida por produtoras culturais. Para compreender a generificação do trabalho — tema central desta seção — é imprescindível, primeiro, entender como o gênero se constitui e se materializa socialmente. Nesse sentido, conforme a filósofa Judith Butler (2017): “[...] gênero é o mecanismo pelo qual noções de masculino e feminino são produzidas e naturalizadas, mas também pode muito bem ser o aparato pelo qual tais mecanismos são desconstruídos e desnaturalizados.” (apud Salvaro e Mariano, 2022, p. 695)

Desde o nascimento, somos separados e registrados entre os sexos feminino e masculino. Daí em diante, nossos pais, reproduzindo uma lógica enraizada há gerações na sociedade, tendem a construir nossa criação a partir de um lugar socialmente determinado. Na minha experiência, tendo nascido com o gênero feminino e sendo identificada como mulher por meus pais e por toda a minha família, isso definiu uma série de aspectos da minha infância: as roupas que eu usaria, os brinquedos com os quais eu brincaria, os programas que assistiria e, principalmente, os valores que seriam reforçados na minha criação. Quando criança, lembro de ganhar presentes em aniversários que seguiam sempre o mesmo padrão: Barbies, *Pollys*, kits para brincar de casinha e de limpeza, e brinquedos que me colocavam em papéis de cuidado e serviço — enfermeira, cozinheira, veterinária, pediatra, costureira, manicure, cabeleireira, estilista, professora, etc. Ainda que esse tipo de brinquedo me fosse frequentemente oferecido, sempre tive preferência por brincar com bola, pintar e modelar com massinha — atividades que só eram incentivadas pela minha mãe, pessoa ativamente presente na minha criação.

Para compreender a influência dos brinquedos na construção da identidade e na percepção sobre o trabalho, é possível recorrer a um exemplo da cultura coreana: o *doljanchi* (돌잔치), celebração tradicional do primeiro aniversário de uma criança. Durante esse ritual, ocorre o *doljabi* (돌잡이), uma prática simbólica em que o bebê é colocado diante de uma mesa com diversos objetos — como por exemplo um microfone, um estetoscópio ou um maço de dinheiro — e, ao escolher um deles, acredita-se que a criança esteja revelando sua futura profissão ou inclinação de vida (RAI, 2021). Por exemplo, ao pegar o dinheiro, o bebê estaria

destinado a ser empresário; ao escolher o estetoscópio, seria médico; e, ao optar pelo microfone, seguiria a carreira artística. Os objetos são escolhidos pela família com base em seus desejos e valores, bem como em seu histórico cultural e profissional, de modo a oferecer ao bebê opções de profissões consideradas desejáveis ou prestigiosas dentro daquele contexto familiar.

Assim como ocorre na sociedade coreana, há também outra forma de direcionamento das crianças em diferentes camadas da sociedade. Uma delas é o ato de oferecer brinquedos considerados “de menina” ou “de menino”. Ao realizar tal prática, os responsáveis acabam guiando a criança desde cedo para papéis de gênero específicos, que tendem a se consolidar ao longo do seu desenvolvimento até a vida adulta. Ana Tereza Cortez (2009) afirma que, em diversas culturas, os pertences de um indivíduo simbolizam seus valores e posição social. Além disso, os bens de consumo atuam na construção da identidade social, podendo incluir ou excluir uma pessoa de determinados grupos.

Já passada a fase em que se tem o apreço pelos brinquedos, na adolescência, torna-se evidente a separação entre os grupos por gênero. A escola, que deveria funcionar como um espaço de inclusão e convivência, frequentemente reforça papéis de gênero, especialmente por meio de práticas pedagógicas, como por exemplo a divisão das aulas de Educação Física. Nessa disciplina, observa-se uma separação recorrente entre meninos e meninas, justificada pela suposta maior aptidão dos meninos para os esportes — um argumento que desconsidera o afastamento sistemático das meninas de atividades físicas desde a infância. Isso contribui para a manutenção de estereótipos que associam o feminino a práticas mais expressivas e delicadas, em contraste com o masculino.

Como afirmado pelas autoras Mavi Consuelo Silva e Olenir Maria Mendes (2015, p. 98), configura-se como papel da escola refletir sobre as construções acerca do jeito de ser menina e menino e como essas construções se articulam no ambiente escolar, tentando pensar em estratégias que visem diminuir os efeitos das discriminações nas relações de gênero e no processo de construção de novas relações entre homens e mulheres que possam gerar comportamentos e papéis que nos tornem pessoas melhores e mais felizes. Após a vivência da infância e da adolescência, já é possível perceber de onde se origina uma parte dessa percepção sociocultural da figura feminina e porque a mulher frequentemente se vê afastada das atividades físicas entendidas como masculinas.

É interessante compreender, a partir disso, como essa construção, produzida desde a infância e reproduzida ao longo do crescimento, afeta a mulher jovem, adulta ou idosa inserida no mercado de trabalho.

Na minha experiência como jovem adulta ingressando no universo profissional, percebi diferenças significativas na forma como as mulheres são tratadas pelas organizações, especialmente em relação aos cargos que costumam ocupar. Ao longo da minha trajetória profissional, atuei em diferentes áreas: comecei no teatro, depois trabalhei com música, retornei ao teatro em uma nova empresa, em seguida atuei com eventos e na área do audiovisual. Em todas as experiências pelas quais passei, sem exceção, percebi que as mulheres tendem a ocupar majoritariamente cargos administrativos, enquanto os homens, em sua maioria, assumem funções técnicas ou posições de liderança. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), com base em pesquisa realizada em 2024 na área de administração, as mulheres ocupavam apenas 31% dos cargos de liderança nas empresas.

Essa percepção é compartilhada por uma das entrevistadas deste trabalho, que observa, dentro do cenário do Audiovisual, o seguinte padrão:

Se você vai para o cinema, aí você vai fazer figurino, aí você vai ver que é muito mais mulher ou homens gays. Aí os homens, os héteros, você já vai ver mais... é, tipo assim, ah, câmera ou, né, diretor, umas coisas mais de poder, assim. Editor de vídeo, tem mais homem. (L.L., informação verbal, 2025)

Trabalhar em um set majoritariamente masculino é, na minha experiência, uma vivência intimidadora. Ainda que muitos desses homens se esforcem para não reproduzirem falas machistas, essas atitudes acabam surgindo por força de uma estrutura social enraizada. Trata-se de um ambiente onde, em sua maioria, os cargos de maior prestígio e remuneração são ocupados por homens, enquanto as mulheres, frequentemente, estão em funções de base, como assistentes. Assim analisa Steil (1997, apud Proni T. e Proni M., 2018, p. 2):

Também no caso das mulheres que conseguem penetrar no mundo corporativo, pode-se constatar a presença de mecanismos discriminatórios: dificilmente alcançam as posições hierárquicas mais elevadas numa grande empresa, pois tais cargos geralmente estão reservados aos homens — fenômeno conhecido como “teto de vidro”.

Mesmo quando a mulher ocupa cargos de liderança, como o de diretora e produtora executiva, ela não está isenta de ser questionada ou deslegitimada por seus colegas homens. Já presenciei situações em que, pelo simples fato de a diretora não ser especialmente querida pela equipe, alguns homens se sentiram à vontade para fazer piadas machistas — criticando seu corpo, desqualificando seu trabalho ou utilizando palavras de baixo calão para se referir a ela.

Esse tipo de atitude dificilmente se repete quando o cargo é ocupado por um homem; nesses casos, mesmo quando há críticas, elas tendem a se restringir ao campo profissional, sem recorrer à desmoralização pessoal ou ao ataque à sua imagem. É como constatado através de uma pesquisa com servidoras da saúde de um Hospital em Recife:

Nessa instituição, 67,9% do quadro de funcionários é composto por mulheres. Destas, apenas 5,6% ocupam cargos de liderança, englobando as funções de coordenação, gerência e diretoria. [...] Era comum, nas falas dos outros profissionais desta instituição quando se referiam a estas mulheres, encontrar expressões como: ‘ela é mal amada’; ‘não tem marido e filhos para cuidar, por isso que se dedica tanto à empresa’; ‘acho que ela nunca terá filhos’; entre outros. Estas colocações demonstram a difícil relação entre a mulher e o trabalho, proveniente de construções discursivas preconceituosas a respeito das mulheres ocupando cargos de poder e prestígio. (Monteiro, 2015, p. 10)

Esse cenário de representação das mulheres no mercado de trabalho — marcado pela predominância feminina em cargos precarizados, pela cultura do cuidado e por outros fatores que serão discutidos ao longo desta pesquisa — pode ser compreendido a partir do conceito de divisão sexual do trabalho. Discutido por Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007), esse conceito explica como as desigualdades de gênero estão estruturadas nas relações laborais. As autoras afirmam:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599)

Segundo Hirata e Kergoat (2007), embora a divisão sexual do trabalho já tenha sido abordada por estudos em diferentes países, foi na França, nos anos 1970, impulsionada pelo movimento feminista, que ela passou a ser sistematizada como conceito teórico central. Essa formulação possibilitou compreender como a organização do trabalho entre homens e mulheres se estrutura social e historicamente, refletindo e reforçando desigualdades de gênero.

A partir dessa perspectiva, é possível compreender como a divisão sexual do trabalho se manifesta nas mais diversas esferas laborais. Ainda que os contextos de atuação sejam distintos, as mulheres carregam consigo uma trajetória historicamente marcada por uma construção social patriarcal. Sua representação no mercado de trabalho tem evoluído gradualmente com os avanços dos debates sobre o papel da mulher na sociedade, mas essa ainda é uma pauta urgente, pois os efeitos do machismo estrutural continuam sendo sentidos cotidianamente, tanto na vida pessoal quanto na profissional.

Proponho analisar a divisão sexual do trabalho no campo do trabalho cultural a partir de três aspectos principais: o primeiro é a desvalorização da mulher no mercado, perceptível em salários mais baixos, na constante invalidação de suas competências e na predominância feminina em funções precarizadas; O segundo refere-se à frequência de assédio sexual, muitas vezes silenciado pelo medo de demissão ou represálias; Por fim, destaco a maternidade e a sobrecarga imposta pela dupla ou tripla jornada, que refletem a falta de reconhecimento do trabalho de cuidado — com a casa, os filhos e os idosos — historicamente atribuído às mulheres e amplamente desvalorizado socialmente.

Segundo o artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (BRASIL, 1943). Embora a legislação trabalhista brasileira, em vigor desde 1943, já previsse a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, na prática, ela não foi suficiente para eliminar as disparidades salariais históricas. Por isso, em julho de 2023, foi sancionada a Lei nº 14.611, que reforça o princípio da igualdade salarial e de condições laborais entre homens e mulheres. A nova norma determina que empresas com 100 ou mais empregados devem elaborar e divulgar relatórios de transparência salarial, incluindo os critérios remuneratórios adotados — como bônus, gratificações e horas extras. (BRASIL, 2023) Embora a lei contemple tanto contratos formais via CLT quanto vínculos por meio de pessoa jurídica (PJ), muitas empresas não possuem o número mínimo de funcionários exigido para se enquadrar nas obrigações de transparência salarial.

Além disso, no campo da cultura, nem sempre a mulher trabalhadora está vinculada formalmente a uma empresa — o que abre brechas para a manutenção da desigualdade salarial entre homens e mulheres. Durante minha experiência com prestação de contas em uma empresa, presenciei esse tipo de prática: uma assistente de produção mulher recebia R\$ 200 a menos do que um assistente de produção homem, contratado para a mesma função e pelo mesmo projeto. Ambos tinham perfis profissionais semelhantes, com currículos compatíveis, e não havia nenhuma justificativa técnica ou contratual para essa disparidade. A impressão que ficou foi a de que a empresa se aproveitou de uma brecha para reduzir custos, recorrendo à desigualdade de gênero como estratégia silenciosa — uma prática que atinge justamente quem já enfrenta maior vulnerabilidade no mercado de trabalho.

Considerando que a disparidade salarial é reflexo da desvalorização histórica da mulher dentro da estrutura de uma sociedade patriarcal, percebe-se que, apesar dos avanços promovidos

pelas legislações citadas anteriormente, tais medidas ainda não foram suficientes para corrigir as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

De acordo com o Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, elaborado pelos Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres, as mulheres ainda recebem, em média, 19,4% a menos que os homens no Brasil. E isso não se deve à falta de escolaridade das mulheres. (BRASIL, 2024). No Brasil, as mulheres são, hoje, maioria em termos de alfabetização e ensino superior. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a partir de matéria divulgada no site G1, entre as pessoas de 25 anos ou mais, 21,3% das mulheres possuem nível superior completo, enquanto apenas 16,8% dos homens atingem essa mesma formação. (Zajdenweber; Dias, 2024). Esse cenário de desigualdade salarial tem raízes culturais, como discutido no início deste capítulo, mas também está profundamente vinculado a fatores econômicos. Alguém precisa ser responsável pela manutenção da vida no planeta, pelo cuidado com os idosos, os doentes, as crianças e o espaço doméstico — e, dentro da lógica neoliberal patriarcal, é conveniente que essa responsabilidade recaia sobre as mulheres. Isso permite que os homens se dediquem exclusivamente ao trabalho remunerado, sem a sobrecarga de outras funções. No entanto, esse trabalho do cuidado, ainda que seja essencial para o funcionamento da sociedade, não é reconhecido como trabalho produtivo nem valorizado economicamente mesmo em contexto contemporâneo. Hoje, esse cenário representa um dos obstáculos que ainda dificultam o avanço de políticas públicas voltadas à proteção das mulheres no âmbito laboral.

Como mencionado anteriormente, considerando as sobrecarregadas com as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos, muitas mulheres permanecem afastadas não só do mercado de trabalho, mas também dos espaços de decisão política. Um reflexo disso é a ocupação de apenas 14,8% das cadeiras na Câmara dos Deputados — a segunda pior representatividade feminina entre os países do G20 (Zajdenweber; Dias, 2024). Esse dado integra o relatório Criando Sinergias entre a Agenda 2030 e o G20 – Caderno Desigualdades, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Como afirmam Hirata e Kergoat (2007, p. 13):

As razões dessa permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continuam sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero. E o que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive

entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade.

Assim como a figura feminina é historicamente desvalorizada, o trabalho que ela realiza — mesmo exigindo esforço físico, mental e emocional — também o é. Sendo reflexo disso, os salários acompanham essa lógica: os homens, socialmente incentivados a permanecer no mercado de trabalho e isentos das múltiplas jornadas, são mais reconhecidos e remunerados. Já as mulheres, frequentemente submetidas a uma jornada tripla — que envolve o trabalho formal, o cuidado com o lar, as crianças e demais familiares — têm sua presença no ambiente profissional comprometida, o que impacta diretamente sua valorização e remuneração. Este trabalho opta por abordar a desigualdade de gênero a partir de um recorte mais amplo, sem aprofundar, neste momento, as interseccionalidades com raça e classe. No entanto, é fundamental reconhecer que esses marcadores sociais são essenciais para compreender as múltiplas camadas de desigualdade que atravessam a experiência das mulheres no mercado de trabalho.

### **3. 1 A externalização do trabalho doméstico de mulheres para mulheres**

Muitas vezes, aquelas que buscam desenvolver suas carreiras e conquistar tempo para si mesmas acabam recorrendo ao trabalho de outras mulheres, geralmente em situação de maior vulnerabilidade social, para assumir as responsabilidades domésticas e de cuidado. Como afirmam Hirata e Kergoat (2007, p. 7): “Para realizar seu trabalho profissional, as mulheres precisam externalizar ‘seu’ trabalho doméstico. Para isso, podem recorrer à enorme reserva de mulheres em situação precária;”

Esse processo de desvalorização também foi identificado durante as entrevistas realizadas nesta pesquisa. Quando questionadas sobre experiências de machismo, desigualdade ou desvalorização de gênero em suas trajetórias profissionais, as produtoras culturais relataram situações marcantes. A participante L.B. (informação verbal, 2025) afirmou: “Sim, já ganhei salário inferior aos meus pares que eram homens e tinham a mesma função que eu”. Já L.L. (informação verbal, 2025) relatou:

Cara, eu já passei por muito. Já me irritei muito por perceber que colegas com um cargo muito parecido ao meu ganhavam mais. E eu não via outra explicação além do fato de serem homens. Eu me entrego, visto a camisa da empresa, me esforço ao máximo, mas, mesmo assim os homens ganham mais.

É possível identificar nas falas de L.B. e L.L. como esse processo de desigualdade se reproduz mesmo em diferentes contextos do setor cultural. No caso de L.L., chama atenção o fato de que, mesmo se dedicando intensamente e buscando ser a melhor em sua função, isso não é suficiente para romper com uma estrutura que já a desvalorizava por ser mulher. Tal fator evidencia como a desvalorização econômica da mulher é persistente e estrutural — e foi a partir desse entendimento que decidi aprofundar a investigação sobre como essa experiência ainda se agrava diante das violências simbólicas e concretas, como o assédio sexual, que atingem tantas mulheres nesse meio.

### **3.2 O assédio sexual no ambiente de trabalho das produtoras culturais**

Na metodologia de entrevistas adotada, organizei as perguntas em três blocos principais: “pejotização”, saúde mental e, por fim, gênero. No bloco voltado às questões de gênero, foram elaboradas perguntas com o objetivo de compreender como as entrevistadas se percebiam no ambiente de trabalho, tanto em suas trajetórias individuais quanto na forma como essas experiências impactavam suas rotinas profissionais cotidianas. Durante a entrevista, de maneira espontânea, L.L. sentiu-se à vontade para compartilhar uma experiência de assédio sofrido no ambiente de trabalho. Em suas palavras, ela afirmou que:

Mas, pô, já passei assédio sexual, desde piadinhas, elogios fora de lugar, até tentativas mesmo de me apalpar, tentar coisa assim, e eu ter que revidar de uma forma mais agressiva também, enfim, ameaçar polícia, essas coisas. Então, isso por ser mulher. Homem não passa por isso, né? Assim, talvez passe... É complicado, porque tudo que você fala assim: 'Ah, homem não passa.' Aí vem alguém: 'Ah, mas eu conheço fulaninho que não sei quem, lá lá lá'. E eu falo assim: 'Cara, mas é uma exceção, cara, é uma exceção. É, tipo, pô, certamente é 1%, sabe?' Mas já passei bastante. (L.L., informação verbal, 2025).

Segunda matéria divulgada no site oficial do Governo Brasileiro, o assédio sexual pode ser definido como:

A conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório, constitui violação a Direitos Humanos. (BRASIL, [s.d.]).

O assédio sexual esteve presente na minha trajetória, assim como na de L.L. — ainda que em contextos diferentes, com atuações distintas dentro da produção cultural e uma diferença geracional de mais de 20 anos. É difícil encontrar uma mulher que não tenha vivenciado alguma forma de assédio no ambiente de trabalho. Mesmo aquelas que não sofreram diretamente essa violência geralmente conhecem colegas ou amigas que já passaram por essa situação, como demonstra pesquisa realizada pelo G1:

Segundo levantamento da consultoria Deloitte (2024), uma a cada quatro mulheres (24%) relatou ter sofrido assédio durante o atendimento a clientes ou consumidores. Outras 13% apontaram assédio por parte de colegas de trabalho, e mais 13% relataram assédios em viagens a trabalho. O assédio sexual foi reportado por 40% das mulheres no Brasil, e, desse grupo, 60% afirmaram não ter denunciado o ocorrido (Macedo, 2024)

Hoje, consigo reconhecer com mais clareza que não é normal, nem aceitável, que um homem em posição hierárquica superior, por mais que admire o seu trabalho, passe a mão na sua perna ou toque seu braço de forma excessivamente íntima, sem que haja qualquer consentimento ou proximidade que justifique tal gesto. Na época, ainda como estagiária, embora me sentisse desconfortável, não compreendia a gravidade da situação com a mesma seriedade que compreendo hoje — em grande parte porque eu ainda não tinha a consciência clara do que essas ações, de fato, caracterizam assédio. Muitos desses homens eram mais velhos e frequentemente descritos como "carinhosos" ou "brincalhões", o que acabava por isentá-los de responsabilidade. Mesmo quando suas atitudes ultrapassavam os limites do respeito — como destratar colegas ou serem denunciados por assédio — suas ações eram relativizadas, tratadas como exageros ou "mal-entendidos".

Por mais que sejam acusados, muitos homens ainda tentam se esquivar da responsabilidade alegando que não sabiam que o que estavam fazendo configurava assédio. Esse tipo de justificativa reforça a dificuldade de enfrentar e resolver essas situações no ambiente de trabalho, alimentando o silêncio, o tabu e a invisibilização da violência. Como discutem Thomas e Kitzinger (1997), a normalização de comportamentos abusivos e a tolerância institucional ao assédio contribuem para que ele seja tratado como algo trivial — “apenas algo que acontece” —, o que dificulta sua denúncia e responsabilização. Em algumas produtoras por onde passei, era comum um ambiente de grande proximidade emocional entre os funcionários. De fato, passávamos tantas horas juntos que aquilo se tornava quase uma segunda casa. No entanto, esse ambiente de intimidade servia, muitas vezes, como justificativa

para que certos homens se sentissem no direito de ultrapassar os limites do respeito — comigo e com outras mulheres.

A hierarquia de cargos nesses espaços, embora formalmente definida, nem sempre garante proteção ou limites. Já presenciei situações em que homens em posições hierárquicas inferiores assediaram mulheres em cargos superiores. Essa lógica se sustenta em uma visão ainda muito presente de que os corpos femininos podem ser tocados ou sexualizados sem consentimento. Essa objetificação tem raízes profundas: fatores históricos e culturais contribuíram para consolidar a imagem da mulher como inferior e submissa, o que alimentou diversos estereótipos. Entre eles, destaca-se a ideia do corpo feminino como objeto — sem sentimentos ou vontades próprias, disponível apenas para a satisfação dos desejos masculinos (Santos; Kurpel, 2021). Esse cenário, no qual nossos corpos e nossos limites não são respeitados, somado à desvalorização que sofremos no campo profissional, especialmente em relação à qualificação, cria um ambiente de extrema fragilidade para mulheres de todas as idades no mundo do trabalho.

Muitas vezes, há medo em denunciar situações de assédio — medo de parecer “exagerada”, o que é reflexo direto da construção patriarcal que nos ensina a não reagir de forma “desproporcional”. Também existe o receio de sofrer retaliações por parte do agressor: em muitos casos, ele sequer é punido e, quando é, pode voltar-se contra a vítima, tentando descredibilizá-la, difamá-la diante dos colegas ou isolá-la socialmente no ambiente de trabalho. Não é raro que a mulher acabe sendo mais punida que o próprio agressor — sendo transferida de setor, de sala ou até mesmo forçada a deixar o emprego.

O conceito de vítima terciária explica esse fenômeno ao se referir às consequências sociais e emocionais que recaem sobre a vítima após a ocorrência de um fato traumático, como o assédio no ambiente de trabalho. Segundo o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP, [s.d.]), a vitimização terciária ocorre quando, em contato com seu círculo mais próximo — como familiares, colegas de trabalho, vizinhos ou membros da comunidade —, a vítima é novamente exposta a situações de humilhação, desprezo ou exclusão. De acordo com uma pesquisa realizada pelo LinkedIn, em parceria com a consultoria de inovação social Think Eva, quase metade das mulheres brasileiras já sofreu algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho. Entre as entrevistadas, 15% pediram demissão após o ocorrido e apenas 5% recorreram ao setor de Recursos Humanos para denunciar a situação (Cavallini, 2020).

Em ambientes de trabalho precarizados, onde não há canais institucionais para acolher denúncias ou onde o poder é concentrado e verticalizado, muitas mulheres sequer têm a quem recorrer. E, quando tentam denunciar via meios legais — como por meio de boletim de ocorrência ou acionando o Judiciário —, podem acabar sendo demitidas.

### **3.3 As duplas ou triplas jornadas femininas entre trabalho e maternidade**

Cansadas de terem seu trabalho constantemente invisibilizado e acuadas pelo medo de sofrer assédio sem respaldo para denunciar, destaco aqui o terceiro e último fator que contribui de forma decisiva para a precarização da mulher no ambiente laboral: a vivência da maternidade no trabalho e a sobrecarga das duplas ou triplas jornadas.

No início deste capítulo, abordei como a sobrecarga do trabalho doméstico recai de maneira desproporcional sobre as mulheres, criando uma estrutura conveniente que permite aos homens se dedicarem plenamente às suas carreiras. Agora, é importante compreender quais são as consequências dessa sobrecarga para aquelas que a vivenciam diariamente. Como afirmam Hirata e Kergoat (2007, p. 13):

A denúncia (pensemos no nome de um dos primeiros jornais feministas franceses: *Le Torchon Brûlé*) se desdobrará em uma dupla dimensão: ‘estamos cheias’ (era a expressão consagrada) de fazer o que deveria ser chamado de ‘trabalho’, de deixar que tudo se passe como se sua atribuição às mulheres, e apenas a elas, fosse natural, e que o trabalho doméstico não seja visto, nem reconhecido.

A dupla ou tripla jornada se refere à realidade em que a mulher, já envolvida com seu trabalho profissional, acumula ainda as responsabilidades com o cuidado dos filhos e da casa. Na prática, não se trata de “outra vida”, mas de uma só mulher sobrecarregada que precisa dar conta de tudo na esfera pessoal — e ainda apresentar bom desempenho no trabalho. Em muitos ambientes profissionais, a ideia de equidade é distorcida, sendo confundida com a exigência de que homens e mulheres cumpram exatamente as mesmas demandas, ignorando as desigualdades estruturais que pesam sobre elas. É comum que, antes de começar sua jornada formal de trabalho, a mulher já tenha deixado o filho na creche, preparado o almoço da família, organizado o material escolar da criança, lavado roupa, limpado a casa e adiantado tarefas domésticas.

Paralelamente, ela precisa ter revisado documentos, preparado uma apresentação e ainda se apresentar com o cabelo arrumado e maquiagem feita — porque, se não o fizer, corre o risco de ser chamada de “desleixada” ou “pouco profissional”. Naomi Wolf (1992) aponta que a beleza se tornou uma forma de qualificação profissional imposta às mulheres, especialmente à medida que elas ocuparam espaços de poder. Nesse processo, características físicas passam a ser avaliadas como critérios de competência, o que legitima a desigualdade de gênero e torna aceitável que homens julguem e desqualifiquem mulheres por sua aparência — muitas vezes isentando-os de críticas sob justificativas como “é só o jeito dele”, reproduzindo práticas machistas naturalizadas e invisibilizando o assédio.

Retornando à discussão sobre a dupla ou tripla jornada dentro do âmbito do trabalho cultural, uma das entrevistadas, que é mãe e também responsável pelos cuidados com o lar, afirmou o seguinte:

Eu acho que ainda não é o que deveria ser, mas eu talvez seja mais do que em outros mercados, sabe? Acho até que isso é uma parte que a gente pode falar bem da nossa área — as pessoas têm a cabeça mais aberta. Por exemplo, se você fosse advogada, entendeu? Ou, não sei, de alguma área que você fosse acompanhada com escritório... Eu acho que eles teriam um pouco mais de... A palavra não é preconceito, não, a palavra é bairrismo mesmo. Eles falam: ‘Cara, não, sabe, a gente quer uma pessoa que não falte, uma pessoa que não tenha que sair correndo porque o filho se machucou ou está doente.’ Eles não querem. Eu acho que, na cultura, a gente consegue ter um pouquinho mais de carinho, porque as pessoas acabam sendo mais... São mais organizadas, né? Tipo assim, olha que a gente já reclama, mas eu fico imaginando nos outros setores, né?” (L.L., informação verbal, 2025).

A partir da fala de L.L., é possível perceber que, embora os trabalhadores da cultura se mostrem, em muitos casos, mais abertos e compreensivos para discutir temas como a maternidade e a dupla ou tripla jornada das mulheres, isso não os isenta de reproduzir atitudes sexistas — nem faz com que as organizações culturais estejam livres dessas estruturas. O tema que L.L. traz à tona é justamente a maternidade e o quanto se espera da mulher uma dedicação total: que ela entregue tudo de si no trabalho, mas que, ao mesmo tempo, não falte com seu filho — afinal, a vida da criança ainda é vista como responsabilidade exclusiva da mãe.

Como destacam Bruschini et al. ([s.d.] apud Salvagni et al., [s.d.]), “as mães ficam, frequentemente, presas em um duplo vínculo de demonstrar competência e lidar com a maternidade, repleto de exigências e cobranças”.

Quando a mulher está grávida, a situação se torna ainda mais delicada. Gestar é um período marcado por intensas transformações físicas, alterações hormonais, inseguranças

emocionais e uma carga mental profunda relacionada à maternidade. Ainda assim, muitas mulheres não são respeitadas nesse momento tão sensível. O ambiente de trabalho, diversas vezes, ignora essas necessidades básicas. L.L. compartilha um relato que evidencia esse descaso:

Porque a mulher no pré-natal passa por vários exames, ela precisa ficar ausente, às vezes ela vai se sentir enjoada. Tem até uma outra amiga que já me contou uma história. Ela trabalhava como PJ numa emissora e estava grávida do filho dela. Ela não podia sair, não podia faltar, tava cheia de demandas de trabalho. Só que ela tava grávida e muito enjoada. Ela foi parar num depósito pra ficar deitada. Assim mesmo, tá? (L.L., informação verbal, 2025).

Nesse sentido, a maternidade acaba se tornando um empecilho na carreira da mulher — algo que não deveria acontecer, já que o exercício da maternidade não deveria representar uma barreira ao desenvolvimento profissional. Para Scavone (2001), a maternidade representa um dilema para mulheres que desejam ascender profissionalmente, já que, mesmo assim, continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas parentais. Diante de todo esse cenário, muitas mulheres enfrentam dificuldades para se priorizar e cuidar de sua própria vida pessoal. L.L. reflete sobre como, em meio às múltiplas demandas, sua individualidade acabava ficando sempre em último plano:

De ter que ficar cuidando de tudo isso... trabalho, casa, filho, nossa própria vida, né? Tipo, a gente quer, né? Poder namorar, poder sair, fazer as coisas, e tá sempre atropelada, né? Eu sentia que eu tava sempre atropelada. Acho que você sente que a sua individualidade sempre fica em último lugar, assim, né? (L.L., informação verbal, 2025)

Analisados todos os três aspectos que se relacionam com a divisão sexual do trabalho, é possível concluir que, durante muito tempo, as mulheres foram restritas ao espaço doméstico e afastadas da vida pública, política e social, em grande parte por ocuparem historicamente o papel de cuidadoras — função socialmente construída e associada à feminilidade (Sousa L.; Guedes, 2023). Além disso, a presença feminina no mercado de trabalho se ampliou ao longo da história, e com isso as mulheres passaram a ocupar espaços antes considerados exclusivamente masculinos. Ainda assim, desigualdades em relação a salários, cargos, oportunidades e violências como o assédio persistem no ambiente laboral (Santos et al., 2021).

Esse é um debate que continua sendo essencial e precisa ser constantemente retomado, pois sustenta avanços tanto nas políticas públicas quanto na forma como a sociedade compreende o lugar da mulher. Discutir o papel da mulher no mercado de trabalho é reafirmar que elas são plenamente capazes de desempenhar suas funções com excelência, assim como os

homens, e que a maternidade não deve ser um obstáculo à sua trajetória profissional, da mesma forma, as responsabilidades com a casa e com os filhos não devem ser atribuídas unicamente às mulheres.

## CONCLUSÃO

Neste trabalho tive a intenção de analisar como a “pejotização” impacta a saúde mental das produtoras culturais no Rio de Janeiro, considerando a generificação do trabalho e os malefícios da desconfiguração dos vínculos empregatícios em suas trajetórias profissionais. No primeiro capítulo, discorro sobre a precarização do trabalho cultural a partir de uma perspectiva histórica, destacando a prática fraudulenta da “pejotização” e levando em conta, especialmente, os estudos de Barbosa e Orbem (2015) em um dos momentos mais críticos para o tema. Muitas produtoras culturais enfrentam diariamente esse tipo de contratação, diversas vezes sem conhecimento sobre seus direitos enquanto trabalhadoras. Os relatos reunidos foram fundamentais para compreender os desdobramentos dessa condição de trabalho sob o regime de pessoa jurídica.

Já no segundo capítulo, aprofundi a análise desses desdobramentos, abordando como a instabilidade, a ausência de garantias trabalhistas e outros fatores interferem diretamente na saúde mental das produtoras culturais, atravessando os mais diversos setores do campo cultural. Meu depoimento sobre a experiência de estágio em uma produtora, onde testemunhei diversas mulheres desenvolverem patologias relacionadas ao modelo de trabalho pejotizado, somado aos relatos das entrevistadas, foi essencial para aprofundar o entendimento do tema — sobretudo para compreender que, para muitas mulheres, o trabalho é apenas uma dentre as várias jornadas que enfrentam cotidianamente. Além disso, a preservação da saúde mental em ambientes tão disfuncionais quanto os marcados pela “pejotização” se torna extremamente desafiadora.

Para além desses desafios, as mulheres enfrentam ainda as questões de gênero e, em muitos casos, as demandas da maternidade — tanto durante quanto após o expediente. Essa é a temática central do terceiro e último capítulo desta pesquisa. A seguinte frase dita por uma das entrevistadas — “querem que a mulher seja mãe como se não trabalhasse, e trabalhe como se não fosse mãe” (I., 2025) — sintetiza de forma potente os múltiplos obstáculos enfrentados pelas mulheres. Ela exemplifica como as trabalhadoras são vistas, tratadas e cobradas dentro do sistema, ao mesmo tempo em que têm suas necessidades como mães frequentemente ignoradas pelas estruturas do trabalho neoliberal pejotizado. O perfil das entrevistadas revela muito sobre a realidade vivida por essas produtoras culturais. No momento da marcação das entrevistas, enfrentei grande dificuldade para encontrar horários disponíveis. Uma delas me pediu que

aguardasse até que sua filha dormisse, após um dia inteiro de trabalho; me atendeu por volta da meia-noite. Outra teve dificuldades para retornar o contato, pois seu filho havia adoecido e ela o acompanhava enquanto tentava manter o ritmo do home office. As outras duas, mesmo com a agenda atribulada, conseguiram tempo para responder às perguntas. No fim, o processo de marcação das entrevistas foi bastante desafiador — justamente porque essas mulheres, todas produtoras culturais e mães, estavam vivendo na prática os dilemas que a minha pesquisa se propôs a investigar.

Há ainda, dentro da discussão deste tema, nuances importantes que não foram aprofundadas no escopo desta pesquisa, como as especificidades da realidade enfrentada por mulheres negras e trans nesse cenário. Para que mulheres brancas pudessem ascender profissionalmente, foi necessário que muitas mulheres negras ocupassem o lugar do trabalho doméstico — uma realidade que ainda se repete em um Brasil marcado pelo racismo estrutural e por profundas desigualdades sociais. Como afirma hooks (2019, p. 180): “O racismo sexual levou mulheres negras a serem as que mais sofrem com a necessidade da sociedade de degradar e desvalorizar mulheres. Enquanto mulheres brancas foram colocadas num pedestal simbólico, as negras são vistas como mulheres caídas.”

Para além disso, deve-se contabilizar todo o racismo que mulheres negras — em posições de liderança ou não — enfrentam nos ambientes de trabalho, somado às múltiplas violências de gênero por serem mulheres e à sobrecarga que carregam. Trata-se de uma realidade marcada por desigualdades estruturais profundas. Quando falamos de mulheres trans, a situação torna-se ainda mais complexa. De acordo com dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), apenas 4% das pessoas trans e travestis estão inseridas no mercado de trabalho formal, e somente 0,02% teve acesso ao ensino superior (VOCÊ RH, 2023). Estamos falando de mulheres que muitas vezes sequer conseguem acessar o mercado de trabalho de forma digna. Toda essa discussão é de extrema relevância e poderá ser aprofundada em trabalhos futuros.

Frente a esse cenário complexo, achei interessante perguntar se as entrevistadas gostariam de acrescentar algo à pesquisa. A entrevistada T. destacou:

O Ministério da Cultura (Minc) poderia fortalecer as condições de trabalho das produtoras culturais por meio da ampliação de programas e subsídios contínuos, voltados especialmente para a manutenção da renda em períodos de instabilidade ou transição. É fundamental criar mecanismos de proteção que reconheçam a natureza

intermitente do trabalho cultural, garantindo que esses profissionais possam continuar atuando com dignidade e segurança ao longo da vida. (T., 2025)

Já a entrevistada I. apontou:

Ser PJ e mãe como produtora cultural, dentro do universo que vivo — Rio de Janeiro —, é uma corrida desigual, porque você precisa se ausentar em algum momento, e a roda não para. Facilmente você pode ficar para trás. É uma insegurança que também se transforma na sua rotina, vida, forma de viver, jeito de ser mesmo. Hoje, abriria mão da liberdade que o PJ traz pela segurança que a CLT oferece: os benefícios, a previsibilidade. (I., 2025)

Ambas as falas refletem, de forma direta ou indireta, o desejo por melhorias nas circunstâncias do trabalho cultural no estado do Rio de Janeiro. O trabalho pejotizado afeta a todos e entendo que é meu papel, enquanto estudante e profissional da área, contribuir com essa discussão. O objetivo é que, no futuro, eu e outros produtores culturais possamos acessar formas de trabalho mais dignas, sem que isso implique renunciar à vida pessoal. Afinal de contas, somos produtoras e produtores culturais. Lidamos com a cultura desde sua forma mais tradicional até sua forma mais subversiva. Somos materializadores de sonhos e, portanto, também merecemos sonhar. Como disse Gilberto Gil:

Cultura como tudo aquilo que, no uso de qualquer coisa, se manifesta para além do mero valor de uso. Cultura como aquilo que, em cada objeto que produzimos, transcende o meramente técnico. Cultura como usina de símbolos de um povo. Cultura como conjunto de signos de cada comunidade e de toda a nação. Cultura como o sentido de nossos atos, a soma de nossos gestos, o senso de nossos jeitos. (Gil, 2005, p. 19)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. “**Pejotização**”: Precarização Das Relações De Trabalho, Das Relações Sociais E Das Relações Humanas. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 839–859, 2015.

BRASIL. **Controladoria-Geral da União**. Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral, sexual e à discriminação no Governo Federal. [S.l.]: CGU, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2025.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. *Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil*, 8 mar. 2024. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/03/08/mesmo-mais-escolarizadas-mulheres-ganham-21percent-menos-que-homens-desigualdade-maior-e-na-ciencia-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 6 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da Covid-19. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 127, p. 1, 7 jul. 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/114020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114020.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério das Mulheres**. Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial. Brasília, 25 mar. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2023. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm)>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. **Senado Federal**. *Primeira PEC de 2018 amplia duração das licenças maternidade e paternidade*. Brasília, 9 fev. 2018. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/09/primeira-pec-de-2018-amplia-duracao-das-licencas-maternidade-e-paternidade>>. Acesso em: 28 jun. 2025.

CAMARGOS, Daniel. Trabalhador não é colaborador. **CartaCapital**, 11 nov. 2022. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/daniel-camargos/trabalhador-nao-e-colaborador/>>. Acesso em: 20 jun. 2025.

CARELLI, R. L. **Formas atípicas de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **“Pejotização” e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador-Bahia**. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

CARVALHO, Rone. O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout'? **G1**, São Paulo, 14 ago. 2024. Disponível em: <<https://g1.globo.com/saude/noticia/2024/08/14/epidemia-de-burnout.ghtml>>. Acesso em: 20 jun. 2025.

CAVALLINI, Marte. Quase metade das mulheres já sofreu assédio sexual no trabalho; 15% delas pediram demissão, diz pesquisa. **G1**, 8 out. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 28 jun. 2025.

COELHO, Letícia; NEVES, Thiago. **Sofrimento psíquico no neoliberalismo e a dimensão política do diagnóstico em saúde mental**. Saúde e Sociedade, São Paulo, v. 30, n. 2, p. e200458, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/fyMHcpTnkbqQ3qgDhCbLTWz/>>. Acesso em: 08 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Vitimização. Movimento Nacional em Defesa das Vítimas**. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/defesadasvitas/vitimas/vitimizacao>>. Acesso em: 2 jul. 2025

CORTEZ, A. T. C. **Consumo e desperdício: as duas faces das desigualdades**. In: CORTEZ, A. T. C.; ORTIGOZA, S. A. G. (org.). *Da produção ao consumo: impactos socioambientais no espaço urbano*. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 35–62. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/n9brm/pdf/ortigoza-9788579830075-03.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2025.

GIL, Gilberto. **Cultura pela palavra: textos, discursos e artigos**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005.

GOMES, D. C.; SILVA, L. B. E. SÓRIA, S. **Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula**. Revista de Sociologia e Política, v. 20, n. 42, p. 167–181, jun. 2012.

GUERREIRO, Caroline et al. **A arte no contexto de promoção à saúde mental no Brasil**. Research, Society and Development, [S. l.], v. 11, n. 4, e27811422106, 2022. DOI:

<https://doi.org/10.33448/rsd-v11i4.22106>. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i4.22106>>. Acesso em: 28 jun. 2025.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral; Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2008.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

HOOKS, bell. **E eu não sou uma mulher? Mulheres negras e feminismo**. Trad. Bhuvan Libanio. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA – IBGC. Mulheres representam 15 % dos conselhos e diretorias, aponta IBGC. **Blog do IBGC**, São Paulo, 17 mar. 2023. Disponível em: <<https://www.ibgc.org.br/blog/terceira-edicao-analise-mulheres-em-conselhos-ibgc>>. Acesso em: 25 jun. 2025.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (BRASIL). **O que você precisa saber sobre a aposentadoria do MEI**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/o-que-voce-precisa-saber-sobre-a-aposentadoria-do-mei>>. Acesso em: 28 jun. 2025.

LOREY, Isabell. **“Gubernamentalidad y precarización de sí. Sobre la normalización de los productores y las productoras culturales”** In: PROYECTO TRANSFORM(Org.). Producción cultural y prácticas instituyentes: líneas de ruptura en la crítica institucional. Madrid: Traficantes de Sueños, 2008.

LUCENA, Maria do Socorro Roberto de; ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César. **Trabalho e saúde mental de mulheres trabalhadoras domésticas diaristas em contexto pandêmico. Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 41, e306422, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/9j7BpyC84wzsqyb79bk4Rnz/?lang=pt>>. Acesso em: 12 jun. 2025.

MACEDO, Rayane. Assédio, agressões e perda de direitos: pesquisa mostra as angústias de mulheres no ambiente de trabalho. **G1**, 30 de abr. 2024. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2024/04/30/assedio-agressoes-e-perda-de-direitos-pesquisa-mostra-as-angustias-de-mulheres-no-ambiente-de-trabalho.ghtml>>. Acesso em: 28 jun. 2025.

MACHADO, Gustavo Portella. **O ensino da produção cultural entre o mercado e a universidade**: um estudo de caso a partir da trajetória na graduação em produção cultural da Universidade Federal Fluminense. In: DOMINGUES, João; MACHADO, Gustavo Portella (Org.). Realização profissional e precarização: estudos sobre o trabalho cultural a partir da experiência discente. 1. ed. Rio de Janeiro: Letra Capital: FAPERJ, 2020. p. 15-32.

MACHADO, Gustavo Portella. **Produção cultural e trabalho precarizado: uma análise a partir da cultura do trabalho em redes e projetos**. 2018. Dissertação (Mestrado em Cultura e Territorialidades) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018. Disponível em: <<https://ppcultuff.com/wp-content/uploads/2025/03/Gustavo-Portella-Machado-.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2025.

MARTINS, L. M. M. et al. Agentes estressores no trabalho e sugestões para amenizá-los: opiniões de enfermeiros de pós-graduação. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 34, n. 1, p. 52–58, mar. 2000.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2010, p. 83.

MENEZES, Priscilla Costa Melquíades et al. Síndrome de Burnout: uma análise reflexiva. **Revista de Enfermagem da UFPE on line**, Recife, v. 12, n. 3, p. 758–766, mar. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/25210>. Acesso em: 6 jun. 2025.

MENGER, Pierre-Michel. **Retrato do artista enquanto trabalhador: metamorfoses do capitalismo**. São Paulo: Roma Editora, 2005.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO E ASSISTÊNCIA SOCIAL, FAMÍLIA E COMBATE À FOME (BRASIL). **Auxílio Emergencial**. Brasília, DF, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/servicos/auxilio-emergencial>. Acesso em: 07 jul. 2025.

MONTEIRO, Helena Maria Diu Raposo. **Mulher, trabalho e identidade: relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, fev. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/17313>. Acesso em: 25 jun. 2025

MOREIRA-SANTOS, Thyego Mychell; GODOY, Irma; de GODOY, Ilda. Sofrimento psicológico relacionado à cessação do tabagismo em pacientes com infarto agudo do miocárdio. **Jornal Brasileiro de Pneumologia**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 1, Jan./Fev. 2016. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglcfindmkaj/https://www.scielo.br/j/jbpneu/a/rc56557RgsDsx7m7MdHRq9R/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 jun. 2025.

NETTO, Paulo Roberto. **STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços**. Notícias – STF, maio de 2025. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>. Acesso em: 28 jun. 2025.

OLIVEIRA, Suelen Aparecida; RIBEIRO, Ana Paula Vosne. Subjetivação e neoliberalismo: os atravessamentos do discurso motivacional. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 8, n. 2, p. 1-26, 2021. Disponível em: [https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/viewFile/381/pdf\\_1](https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/viewFile/381/pdf_1). Acesso em: 6 jun. 2025.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, e41780, 2018. DOI: 10.1590/1806-9584.2018v26n141780. Acesso em: 25 jun. 2025.

RAI, Ningwa Shama. **Dol or doljanchi**. Embassy of the Republic of Korea in Nepal, 13 dez. 2021. Disponível em: [https://overseas.mofa.go.kr/np-en/brd/m\\_1716/view.do?seq=759045](https://overseas.mofa.go.kr/np-en/brd/m_1716/view.do?seq=759045). Acesso em: 22 jun. 2025.

RAMOS FILHO, W. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

RANGEL, Sabrina Proença Azevedo; CASTRO, Adriana Miranda de. **Saúde mental: onde se colocam as questões de gênero? Os papéis das mulheres cisgêneras**. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 47, spe 1, p. 1–15, dez. 2023. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/brHthLHpjfsxhyk5tb8JGtN/>>. Acesso em: 22 jun. 2025.

SAFATLE, Vladimir (org.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. São Paulo: Autêntica, 2021.

SALVAGNI, Julice et al. **Maternidade e mercado de trabalho: a trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras**. *s.l.: s.n.*, [s.d.].

SALVARO, Giovana Ilka Jacinto; MARIANO, Patrícia. Saúde mental de trabalhadoras em estudo: contribuições ao debate de gênero. **Psicologia & Estudo**, Maringá, v. 26, e44059, 2021. DOI:10.4025/psicoestud.v26i0.44059. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pe/a/ywHczc5rfwnzqRWBjvFQy6N/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 7 jul. 2025.

SANTOS, Paula Fernanda Savitras dos; KURPEL, Denise de Fátima. Objetificação dos corpos das mulheres: o ser-em-si e o objeto, um estudo de representações sociais. **Revista Interação Interdisciplinar**, v. 4, n. 8, p. 144–154, 2021. Disponível em: <https://revista.unidep.edu.br/index.php/interacao/article/view/329>. Acesso em: 28 jun. 2025.

SCAVONE, Lucila. **A maternidade e o feminismo: diálogo com as ciências sociais**. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 16, p. 137–150, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/3wSKqcsySs8ZV4rHM63K8Lz/>. Acesso em: 7 jul. 2025.

SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel et al. Sofrimento psíquico, uso de drogas e trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Porto Velho, v. 49, p. edcinq17, 2024. Disponível em: SciELO Brasil. Acesso em: 20 jun. 2025.

SILVA, Brunna Dantas da; ATHERINO, Juliana Campos; LIMA, Rayanne Silva Vieira. Transtorno da compulsão alimentar no ambiente de trabalho: uma revisão bibliográfica. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 15, n. 8, p. 1-10, 2023. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/11745>. Acesso em: 6 jun. 2025.

SILVA, C. B. et al. **Mulheres no mercado de trabalho: uma análise da influência da dupla jornada de trabalho feminina em uma faculdade da cidade de Campos dos Goytacazes – RJ**. *CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES, [S. l.]*, v. 17, n. 8, p. e9553, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.8-263. Disponível em: <<https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/9553>>. Acesso em: 29 jun. 2025.

SILVA, Frederico Augusto Barbosa da; ZIVIANI, Paula. **Trabalho e produção cultural: juventudes e precariedades**. *Tempo Social*, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 207-232, jul./dez. 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/WXtNmqr4knSVDft5LcxXG6q/>>. Acesso em: 6 jun. 2025.

SILVA, Mavi Consuelo; MENDES, Olenir Maria. As marcas do machismo no cotidiano escolar. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia-MG, v. 28, n. 1, p. 90-99, jan. 2015. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/31723>>. Acesso em: 24 jun. 2025.

SILVA, Tânia Maria da. **Das memórias de Nise da Silveira no hospital psiquiátrico do Engenho de Dentro**. *Mana*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 3, p. 635–662, set./dez. 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/mana/a/BJkYhRrZRjXKKgjLDZzTtCz/>>. Acesso em: [coloque aqui a data de acesso].[pt.wikipedia.org](https://pt.wikipedia.org)

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 27, n. 1, 2023. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rec/a/5M3TkPczVkpWLbhJb5TbPZB>>. Acesso em: 29 jun. 2025.

SOUSA, R. M. et al. Transtornos mentais comuns, produtividade e presenteísmo em trabalhadores de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 57, e20220296, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0296en>>. Acesso em: 6 jun. 2025.

THOMAS, Alison M.; KITZINGER, Celia (orgs.). **Sexual harassment: contemporary feminist perspectives**. Buckingham (UK); Philadelphia (PA): Open University Press, 1997. ix, 208 p. ISBN 978-0335195800

TOLILA, Paul. **Cultura e economia: problemas, hipóteses, pistas**. Tradução de Celso M. Pacionik. São Paulo: Iluminuras; Itaú Cultural, 2007.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. História: A criação da CLT. **JusBrasil**, 23 abr. 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>. Acesso em: 2 jul. 2025.

VOCÊ RH. Empregabilidade de pessoas trans: apenas 4% estão no mercado formal. **Você RH**, 26 jan. 2023. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/empregabilidade-de-pessoas-trans/>. Acesso em: 2 jul. 2025.

WEINREB, Mara Evanisa. **Imagem e desrazão: estudo da produção plástica de Manoel Luiz da Rosa (1961-2002)**. 2003. Dissertação (Mestrado em História, Teoria e Crítica da Arte) – Instituto de Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

WOLF, Naomi. **O mito da beleza: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres**. 2. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Considerações sobre saúde mental e apoio psicossocial durante o surto de COVID-19**. Genebra: WHO, 2020.

ZAJDENWEBER, André; DIAS, Pâmela. Representatividade de mulheres no parlamento brasileiro é a segunda menor do G20, indica IBGE. **O Globo**, 09 abr. 2024. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/mundo/g20-no-brasil/noticia/2024/04/09/representatividade-de-mulheres-no-parlamento-brasileiro-e-a-segunda-menor-do-g20-indica-ibge.ghtml>>. Acesso em: 2 jul. 2025.

ZIBETTI, Marli Lúcia Tonatto; PEREIRA, Sidnéia Ribeiro. Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. **Educar em Revista**, Curitiba, n. esp. 2, p. 259–276, 2010. doi:10.1590/S0104-40602010000500016