



B1

ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](https://portaldeperiodicos.capes.gov.br)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>

ISSN: 2595-1661

Revista JRG de
Estudos Acadêmicos

Desigualdade de gênero e experiências profissionais de mulheres: reflexões a partir de um cine-debate do PET-Saúde na Universidade Feevale

Gender inequality and women's professional experiences: reflections from a film screening and discussion by the PET-Saúde at Feevale University

DOI: 10.55892/jrg.v9i20.3259

ARK: 57118/JRG.v9i20.3259

Recebido: 01/05/2026 | Aceito: 04/05/2026 | Publicado on-line: 05/05/2026

Gabrielle Rodrigues Antunes ¹

<https://orcid.org/0009-0003-3957-4001>

<https://lattes.cnpq.br/7603073878060841>

Universidade Feevale, RS, Brasil

E-mail: rodriguesantunesgabrielle@gmail.com

Talline Gisele Schalleberger ²

<https://orcid.org/0000-0001-5053-3014>

<http://lattes.cnpq.br/2345325116943657>

Universidade Feevale, RS, Brasil

E-mail: talline.schalleberger@gmail.com

Cátia Aguiar Lenz ³

<https://orcid.org/0000-0001-8751-3199>

<https://lattes.cnpq.br/0773047217177797>

Universidade Feevale, RS, Brasil

E-mail: lenz@feevale.br

Aline da Silva Pinto ⁴

<https://orcid.org/0000-0001-6160-6880>

<https://lattes.cnpq.br/4269681980465981>

Universidade Feevale /RS e Universidade Estadual do Rio Grande do Sul UERGS

E-mail: alinepinto@feevale.br



Resumo

O presente artigo tem como objetivo relatar a experiência do evento “Cine-Pet I: Desigualdade de Gênero” (BRAGA, 2018), realizado em novembro de 2025, com foco na compreensão das manifestações contemporâneas das desigualdades de gênero no contexto profissional e acadêmico. A proposta do evento foi promover um espaço de reflexão crítica por meio da exibição de um curta-metragem seguido de debate, estimulando a escuta, a troca de experiências e a construção coletiva de conhecimentos. A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, estruturada como relato de experiência. O

¹ Bolsista do PET-Saúde e acadêmica do curso de Direito da Universidade Feevale.

² Bolsista do PET-Saúde e acadêmica do curso de Medicina da Universidade Feevale

³ Mestre e Doutoranda em Qualidade Ambiental. Enfermeira. Coordenadora de Aprendizagem Tutorial do PET Saúde - Equidade. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Feevale.

⁴ Doutora em Diversidade Cultural e Inclusão Social / Universidade Feevale, Mestre em Educação/ Unilasalle-RS, Especialista em Educação Psicomotora/ FAPA-RS, Formação em Licenciatura Plena em Educação Física/ IPA-RS. Professora adjunta do Curso de Educação Física da Universidade Feevale e do Curso de Graduação em Dança: Licenciatura, da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul. Pesquisadora da área de Corpo e Envelhecimento



evento ocorreu em formato *online*, com a participação de quinze mulheres, majoritariamente da área da saúde. A produção dos dados envolveu a exibição do filme, mediação de debate, observação participante e aplicação de questionário com perguntas abertas e fechadas, preservando o anonimato das participantes. A análise dos relatos demonstrou que as desigualdades de gênero continuam organizando práticas e relações no cotidiano das mulheres, especialmente em ambientes com hierarquia de gênero e cobrança por produtividade e resultados. Foram identificados quatro pontos para investigação: desvalorização profissional, hierarquia de gênero, maternidade penalizada, sexualização do corpo da mulher e assédio. Os depoimentos revelaram a necessidade constante de reafirmação de competência, a penalização da maternidade como obstáculo à ascensão profissional e a persistência de práticas de assédio e sexualização no ambiente de trabalho. Conclui-se que, embora exista um conjunto de normas e garantias legais voltadas à promoção da igualdade de direitos, sua efetivação ainda é limitada, o que permite que as desigualdades de gênero permaneçam presentes de maneira naturalizada no cotidiano social e profissional. O evento demonstrou a relevância de espaços dialógicos para a escuta de experiências, articulando diferentes saberes na área de saúde em consonância com a área de conhecimento dos Estudos de Gênero, contribuindo para a para o fortalecimento de possíveis ações coletivas de enfrentamento das desigualdades.

Palavras-chave: Equidade. Gênero. Profissionais de Saúde.

Abstract

This article aims to report the experience of the event “Cine-Pet: Gender Inequality,” held in November 2025, focusing on understanding the contemporary manifestations of gender inequalities in professional and academic contexts. The purpose of the event was to promote a space for critical reflection through the screening of a short film followed by a debate, encouraging attentive listening, the exchange of experiences, and the collective construction of knowledge. The research is characterized as qualitative and structured as an experience report. The event was held online, with the participation of fifteen women, mostly from the health field. Data production involved the screening of the film, moderated discussion, participant observation, and the application of a questionnaire containing open- and closed-ended questions, ensuring the anonymity of the participants. The analysis of the reports showed that gender inequalities continue to shape practices and relations in women's daily lives, especially in environments marked by gender hierarchies and strong demands for productivity and results. Five key points were identified for investigation: professional devaluation, gender hierarchy, motherhood penalty, sexualization of the female body, and harassment. The testimonies revealed the constant need to reaffirm competence, the penalization of motherhood as an obstacle to professional advancement, and the persistence of harassment and sexualization practices in the workplace. It is concluded that, although there is a set of legal norms and guarantees aimed at promoting equal rights, their implementation remains limited, allowing gender inequalities to persist in a naturalized manner in social and professional life. The event demonstrated the relevance of dialogical spaces for listening to experiences and articulating different forms of knowledge in the health field in dialogue with Gender Studies, contributing to the strengthening of potential collective actions to confront inequalities.

Keywords: Equity. Gender. Health Professionals



1. Introdução

A desigualdade de gênero constitui uma construção social historicamente produzida, sustentada por relações de poder que organizam hierarquias e posições sociais entre homens e mulheres em diferentes contextos sociais. Entendemos por gênero, conforme define Joan Scott (1998), como um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, sendo também uma forma primária de significar relações de poder. Nessa perspectiva, gênero não se limita a distinções biológicas, mas organiza práticas, discursos, símbolos e instituições que estruturam a vida social. Complementando essa compreensão, Linda Nicholson (2000) problematiza a separação rígida entre “sexo” e “gênero”, criticando o que denomina de “fundacionalismo biológico” — a ideia de que o corpo seria um dado natural fixo sobre o qual a cultura apenas acrescentaria significados. Para a autora, o próprio corpo é interpretado por meio de construções históricas e culturais, não podendo ser compreendido como uma base neutra ou universal. Assim, gênero deve ser entendido como uma rede complexa de significados que varia conforme os contextos históricos e sociais, não existindo uma essência imutável do que é “ser mulher”.

No contexto brasileiro, as desigualdades de gênero manifestam-se de forma intensa e diversificada, articulando-se a outros marcadores sociais, como raça, classe e geração. Essas desigualdades atravessam o cotidiano, moldando oportunidades, trajetórias profissionais, experiências de violência, reconhecimento social e acesso a direitos. Abordagens qualitativas têm se mostrado fundamentais para compreender tais dinâmicas, pois evidenciam as dimensões subjetivas dessas relações, permitindo analisar como normas de gênero são reproduzidas, tensionadas e ressignificadas nas vivências concretas das mulheres.

É nesse cenário que se insere o presente artigo, que tem por objetivo apresentar um relato de experiência do evento intitulado “Cine-Pet: Desigualdade de Gênero” (BRAGA, 2018), realizado em novembro de 2025. O Cine-Pet é uma iniciativa do grupo PET Equidade que utiliza o cinema como possibilidade para fomentar debates sobre temas socialmente relevantes, promovendo espaços de escuta, reflexão e construção coletiva do conhecimento.

O evento foi desenvolvido em formato *online*, por meio da plataforma *Microsoft Teams*, e contou com a participação de treze mulheres, majoritariamente da área da saúde. A atividade consistiu na exibição de um curta-metragem selecionado coletivamente pela equipe do PET, disponibilizado na plataforma YouTube, cujo conteúdo aborda as múltiplas expressões da desigualdade de gênero nos âmbitos escolar, doméstico, profissional e relacional. Após a exibição, realizou-se uma roda de diálogo mediada pelas integrantes do grupo, na qual as participantes compartilharam percepções, experiências pessoais e reflexões críticas acerca da temática. Posteriormente, foi aplicado um formulário qualitativo com perguntas abertas que buscaram aprofundar a compreensão das percepções individuais e das experiências sociais relacionadas ao tema.

A partir do debate gerado, surgiram temas recorrentes como desvalorização profissional, maternidade penalizada, assédio, sexualização da mulher e necessidade constante de reafirmação de competência. Este artigo, portanto, organiza-se como um relato qualitativo que articula essas vivências, salientando como as desigualdades de gênero permanecem estruturando práticas e experiências no cotidiano das mulheres.



2. Metodologia

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa, desenvolvida em formato de relato de experiência, tendo como eixo central a realização do evento “Cine-Pet I: Desigualdade de Gênero” (BRAGA, 2018), ocorrido em novembro de 2025. A opção metodológica pela abordagem qualitativa fundamenta-se na compreensão de que as desigualdades de gênero se expressam não apenas por dados estatísticos, mas, sobretudo, por meio de narrativas, percepções e vivências, que permitem apreender dimensões cotidianas das relações sociais, conforme discutido nas referências teóricas que embasam este artigo. O Cine-Pet constitui uma atividade do PET Equidade que utiliza o cinema como ferramenta pedagógica para fomentar reflexão crítica e diálogo coletivo sobre temas socialmente relevantes. A atividade foi realizada de forma online, por meio da plataforma Microsoft Teams, e contou com a participação de nove mulheres, com faixa etária entre 20 e 29 anos, autodeclaradas brancas, vinculadas a cursos da área da saúde, especialmente Enfermagem, Medicina e áreas correlatas.

Os instrumentos utilizados para a produção dos dados foram:

- (a) exibição do curta-metragem “Desigualdade de Gênero” (BRAGA, 2018), disponível na plataforma YouTube;
- (b) debate mediado pelas integrantes do PET Equidade;
- (c) observação participante durante o debate; e
- (d) aplicação de questionário online, por meio do Google Forms, contendo questões abertas e fechadas.

A observação participante permitiu registrar impressões, reações e pontos de tensão ou concordância emergidos durante o debate, sendo tais registros apresentados no texto com a sigla “obs.” seguida da data do evento. As respostas ao questionário serão apresentadas por meio de pseudônimos, identificados inicialmente por numeração (Participante 1 a Participante 9), seguidos da data de aplicação, garantindo o anonimato das colaboradoras e preservando os princípios éticos da pesquisa.

O questionário foi estruturado com perguntas qualitativas abertas, voltadas à compreensão das percepções e experiências das participantes, tais como:

“Quais suas percepções sobre o curta-metragem exibido? E quais os pontos que você considera mais marcantes?” e “Você consegue relacionar a obra exibida com alguma experiência sua no mundo real?”. Além disso, incluiu questões de caracterização do perfil das participantes (faixa etária, raça, sexo, curso/profissão) e perguntas fechadas sobre o conhecimento prévio do tema e a acessibilidade da linguagem utilizada no evento.

No que se refere às percepções sobre o curta-metragem, surgiram questões que destacaram a permanência histórica da desigualdade de gênero. A Participante 1 afirmou que o curta “desperta consciência crítica”, evidenciando que a desigualdade não é individual, mas culturalmente enraizada. De modo semelhante, a Participante 6 ressaltou que, “mesmo sendo antigo, o tema ainda continua muito atual”, aspecto reiterado por outras colaboradoras, que apontaram o caráter atemporal da discussão (Participantes 5, 7 e 8).

Também se destacou a percepção de que a desigualdade atinge de forma ampla as mulheres, sendo descrita como uma realidade vivenciada por “quase 100% das mulheres” (Participante 2), além da ênfase na persistência do machismo estrutural e na necessidade de implementação de novas políticas públicas (Participante 9).

Quando questionadas sobre a relação entre o curta e suas experiências no mundo real, as respostas evidenciaram vivências concretas de desigualdade no ambiente



profissional e acadêmico. A Participante 1 relatou a necessidade de “provar e se esforçar muito mais” para obter reconhecimento equivalente ao de colegas homens. A Participante 2 mencionou a exigência de comportamentos diferenciados para conquistar respeito profissional, especialmente diante de médicos mais velhos, sendo as mulheres vistas como “sexo frágil”.

Outros relatos abordam a penalização da maternidade no mercado de trabalho, como no caso da preferência pela contratação de homens para evitar afastamentos por licença-maternidade (Participantes 3 e 9), bem como situações de assédio e sexualização da profissão (Participantes 6, 7 e 8). Houve ainda menção à necessidade de reafirmação constante de competência técnica em áreas consideradas masculinizadas, como a traumatologia (Participante 5).

Dessa forma, a metodologia adotada possibilitou a construção de um espaço dialógico no qual as experiências individuais revelaram padrões estruturais de desigualdade, permitindo articular teoria e prática. A abordagem qualitativa mostrou-se adequada para captar as múltiplas dimensões da desigualdade de gênero, evidenciando como tais assimetrias são vivenciadas, percebidas e ressignificadas no cotidiano das participantes.

3. Resultados e Discussão

A partir da análise das respostas do questionário e das observações realizadas durante a roda de diálogo, foi possível identificar temas que apareceram de forma recorrente nas falas das participantes. Esses relatos demonstram que as situações vivenciadas não são casos isolados, mas fazem parte de uma estrutura social mais ampla, marcada por relações de poder historicamente construídas. Assim, as experiências compartilhadas dialogam diretamente com a compreensão teórica de gênero como uma categoria que organiza desigualdades e hierarquias na sociedade. O espaço do Cine-Pet mostrou-se fundamental nesse processo, pois possibilitou a troca de experiências e a construção coletiva de reflexões. A recorrência de determinados temas demonstra como as desigualdades de gênero continuam presentes no cotidiano profissional e acadêmico.

Para desenvolver este tópico, serão articuladas as opiniões e experiências das participantes com contribuições de autoras e autores que discutem as desigualdades de gênero e seus desdobramentos. A proposta é relacionar os contextos vividos pelas participantes, aproximando os relatos com conceitos já debatidos na literatura, de modo a compreender como essas estruturas se manifestam no dia a dia das mulheres.

A partir da organização das respostas, foram identificados três categorias de análise, que orientaram a discussão a seguir: desvalorização profissional e hierarquia de gênero, maternidade penalizada, sexualização do corpo da mulher e assédio.

Nos subtópicos seguintes, cada um desses temas será abordado de forma articulada às falas das participantes e aos referenciais teóricos selecionados, buscando compreender como essas desigualdades são produzidas e também questionadas nos espaços de formação e trabalho.

1. Desvalorização profissional e Hierarquização de gênero

A desvalorização profissional da mulher constitui uma das expressões mais persistentes da desigualdade de gênero, manifestando-se de forma estrutural e cotidiana nos ambientes de trabalho. Essa desvalorização não se limita a diferenças salariais ou à ocupação de cargos de menor prestígio, mas envolve também o questionamento constante da competência feminina, a necessidade de comprovação de habilidades e a imposição de normas comportamentais distintas das exigidas aos homens. Tais dinâmicas



confirmam que o gênero opera como um marcador social que organiza hierarquias no mundo do trabalho, conforme discutido por Scott (1998), ao evidenciar que as diferenças entre os sexos são socialmente construídas e atravessadas por relações de poder.

A compreensão dessas hierarquias exige reconhecer que elas não se sustentam apenas por práticas institucionais explícitas, mas por discursos históricos que naturalizam a inferiorização do feminino. Nesse sentido, Colling (2014), em *Tempos Diferentes, Discursos Iguais*, demonstra como, ao longo do tempo, diferentes discursos sociais, tanto médicos, religiosos ou científicos, produziram representações do corpo feminino associadas à fragilidade, à emotividade e à destinação prioritária ao espaço doméstico. Ainda que reformulados em contextos contemporâneos, esses discursos permanecem operando de maneira sutil, influenciando percepções sobre competência, liderança e autoridade feminina no espaço público.

Os relatos das participantes do Cine-PET reforçam essa compreensão ao revelar experiências recorrentes de deslegitimação profissional. A percepção de que mulheres precisam “se esforçar muito mais” para obter o mesmo reconhecimento que colegas homens aparece de forma reiterada, evidenciando que o mérito profissional não é avaliado de maneira neutra, mas mediado por expectativas de gênero. Essa vivência dialoga com estudos que apontam que a igualdade formal de direitos não garante, por si só, igualdade material nas relações de trabalho, uma vez que práticas discriminatórias se reproduzem de maneira naturalizada nas instituições (Cobo et al., 2021).

No campo da saúde, onde se concentram grande parte das participantes, a hierarquia de gênero assume contornos específicos. Embora as mulheres sejam maioria nesse setor, especialmente em profissões associadas ao cuidado, os cargos de maior poder decisório tendem a permanecer sob predominância masculina, revelando uma organização vertical das posições profissionais. Essa estrutura demonstra que presença numérica não significa redistribuição efetiva de poder. Conforme discutido no *Dicionário Crítico de Gênero*, o conceito de gênero implica compreender como instituições e práticas sociais produzem posições diferenciadas de autoridade, reconhecimento e legitimidade, estruturando desigualdades que vão além da simples divisão sexual do trabalho.

Além disso, a chamada “dupla desvalorização”, por serem mulheres e por exercerem profissões historicamente associadas ao cuidado, reforça a posição hierárquica inferior atribuída ao feminino (Pinto et al., 2025). O cuidado, embora essencial para a reprodução social, é frequentemente invisibilizado e subvalorizado, sendo compreendido como extensão de uma suposta predisposição natural das mulheres. Essa naturalização contribui para a manutenção de salários mais baixos, menor reconhecimento simbólico e maior sobrecarga emocional.

Os depoimentos que relatam a necessidade de adotar posturas mais rígidas, alterar comportamentos ou reafirmar constantemente a própria autoridade para “passar confiança” revelam como normas de gênero regulam não apenas o acesso às posições profissionais, mas também as formas legítimas de ocupá-las. Mulheres que atuam em setores tradicionalmente masculinizados, como a traumatologia ou a emergência, descrevem a exigência de performar uma autoridade que não lhes é automaticamente atribuída, ao contrário do que ocorre com seus colegas homens. Tal dinâmica confirma que a legitimidade masculina é presumida, enquanto a feminina é condicionada e permanentemente avaliada.

Essa estrutura hierárquica também se manifesta nas decisões institucionais relacionadas à maternidade. A preferência por contratar homens para evitar afastamentos decorrentes da licença-maternidade evidencia que a organização do trabalho parte do pressuposto de que a mulher é a principal responsável pelo cuidado



familiar. Tal lógica associa o masculino à produtividade contínua e o feminino à instabilidade, reforçando uma posição desigual no mercado de trabalho. Como apontam os debates promovidos no evento, essas práticas são frequentemente justificadas como decisões administrativas neutras, mas revelam a permanência de uma estrutura que penaliza mulheres por exercerem direitos garantidos.

Os relatos de assédio moral e sexual no ambiente profissional reforçam que a desvalorização não se restringe à dimensão simbólica, mas envolve violências concretas que impactam trajetórias, oportunidades e saúde mental. A sexualização constante, a necessidade de “se comportar” para ser respeitada e a naturalização dessas práticas indicam que o machismo opera como princípio organizador das relações institucionais. Conforme argumenta Scott (1998), o gênero constitui um modo primário de significar relações de poder, o que permite compreender por que tais violências não são eventos isolados, mas expressões de uma estrutura histórica.

Por fim, as percepções das participantes sobre o curta-metragem exibido apontam que tanto a desvalorização profissional quanto a hierarquia de gênero são reconhecidas como fenômenos coletivos e estruturais. A permanência da atualidade do tema, mesmo em obras produzidas há anos, sugere que essas desigualdades se reconfiguram ao longo do tempo, adaptando-se a novos contextos sem perder sua base estrutural, aspecto já apontado por Colling (2014) ao demonstrar a atualização contínua dos discursos sobre o feminino. Assim, a análise qualitativa das narrativas permite compreender que a equidade de gênero não depende apenas de avanços legais ou ampliação do acesso ao mercado de trabalho, mas da transformação das estruturas simbólicas e culturais que sustentam essas relações hierárquicas de poder.

2. Maternidade penalizada

A maternidade, socialmente celebrada como expressão de cuidado e início de uma nova vida, ainda é vivenciada por muitas mulheres como um fator de vulnerabilidade no mercado de trabalho, funcionando, na prática, como uma espécie de “sentença” que produz exclusão profissional. Ao invés de ser compreendida como parte natural da trajetória pessoal e profissional da trabalhadora, a gravidez acaba sendo vista, constantemente, como um entrave à produtividade e ao desempenho no trabalho. Essa realidade se intensifica na área da saúde, onde o “ato de cuidar” é historicamente associado a uma suposta vocação natural feminina, ao mesmo tempo em que é desvalorizado em termos de reconhecimento. Nesse cenário, ser mãe torna-se, frequentemente, um ponto de ruptura em que a carreira da mulher é sacrificada ou desacelerada em prol de uma estrutura que privilegia o modelo masculino de disponibilidade integral e contínua.

A cultura contemporânea se manifesta na crença de que a maternidade é um obstáculo à produtividade, reforçando práticas discriminatórias travestidas de decisões administrativas. A desigualdade salarial, que já atinge mulheres em geral, torna-se ainda mais gravosa no caso das gestantes. Nesse sentido, SOARES também destaca: “O salário desigual entre homens e mulheres já é uma realidade amplamente discutida e comprovada em diversos estudos. A situação se agrava ainda mais para as mulheres gestantes, que além de enfrentarem a discriminação de gênero, podem sofrer reduções salariais ou perda de oportunidades de crescimento profissional em virtude da gravidez. É necessário que as empresas adotem políticas de igualdade salarial e de proteção às gestantes, e que haja uma fiscalização efetiva por parte dos órgãos competentes para coibir essa prática ilegal.” (SOARES, 2019, p. 235).



Como pontuado nos depoimentos das participantes do evento, a desigualdade de gênero não se resume a experiências isoladas, mas está “enraizada na cultura” (Participante 1), exigindo uma transformação coletiva e estrutural. Embora o Brasil disponha de um arcabouço jurídico amplo de proteção à maternidade, vivemos o paradoxo de que “tudo muda, mas nada muda”, pois os princípios de separação e hierarquia continuam operando de forma silenciosa no cotidiano. Durante os diálogos, ficou evidente que, mesmo com avanços legais, a penalização da maternidade permanece presente, as participantes ressaltaram que, apesar das conquistas formais, “a pauta ainda continua muito atual” (Participantes 6 e 7), especialmente no que diz respeito às consequências profissionais enfrentadas por mulheres que se tornam mães.

A penalização da maternidade começa, muitas vezes, antes mesmo da gestação. A Participante 3 relatou ser possível perceber, no cotidiano profissional, a contratação de homens para evitar os períodos da maternagem. De modo semelhante, a Participante 9 mencionou que colegas que engravidaram enfrentaram descontentamento da chefia, com comentários de que seria necessário contratar “mais homens”. Esses relatos evidenciam que a maternidade é frequentemente percebida como custo ou problema administrativo, e não como direito social.

Tal lógica está vinculada à divisão sexual do trabalho. Historicamente, o espaço produtivo foi associado aos homens, enquanto às mulheres foi atribuído o trabalho reprodutivo e doméstico. Quando a mulher ocupa o espaço profissional e mantém sua função reprodutiva, rompe a expectativa tradicional de disponibilidade integral que sustenta o modelo masculino de trabalhador ideal. A gestação passa a ser vista como “desvio” da norma produtiva, reforçando a ideia de que a mulher representa um risco organizacional. Apesar disso, a proteção à gestante é direito fundamental. Conforme ensina CHARF, “A proteção da gestante é fundamental para assegurar a saúde da mulher e do feto, bem como a manutenção da estabilidade financeira da família durante o período de gestação e pós-parto. A estabilidade da gestante no emprego é, portanto, um direito fundamental previsto na Constituição Federal, e sua garantia é imprescindível para a efetivação da igualdade de gênero no mercado de trabalho” (CHARF, 2015, p. 131).

Entretanto, como observa SOUZA, 2019, mesmo com essa garantia legal, muitas mulheres gestantes ainda enfrentam dificuldades no mercado de trabalho. Algumas empresas tentam encontrar formas de contornar a legislação e demitir a funcionária gestante, alegando motivos como baixo desempenho ou falta de adaptação às mudanças na empresa. Partindo-se da premissa que tal alteração trouxe para o empregador mais encargos e despesas, de uma forma que ele não poderia prever, decorrente de tal estabilidade assegurada à empregada gestante, este, a fim de não deparar com tal previsibilidade onerosa, pode optar em contratar mais a força masculina, ao ponto que estará preservando uma possível contratação nesses termos. SOUZA, 2019. Desse modo, embora existam inúmeras garantias legais às mães e gestantes, a discriminação não desaparece, apenas assume formas mais sutis, principalmente em ambientes como o hospitalar, caracterizados por forte hierarquia e exigência de disponibilidade profissional.

Além da gestação ser marcada por inúmeras dificuldades no ambiente profissional, o retorno ao trabalho após a licença-maternidade revela outro conjunto de desafios. Embora nem todas as participantes tenham relatado experiências pessoais diretas, é possível citar o relato da Participante 9, que mencionou que colegas que engravidaram e precisaram usufruir da licença-maternidade enfrentaram o descontentamento da chefia, com comentários de que seria necessário contratar mais “homens”, apesar de se tratar de



um direito assegurado. Isso demonstra que não é um episódio isolado, mas um fenômeno habitual e temido por mulheres em idade fértil.

A divisão desigual das tarefas domésticas impõe às mulheres a chamada dupla jornada. Após a licença, a profissional retorna a um ambiente hospitalar exigente, com plantões extensos, ritmo intenso e grande responsabilidade, acumulando, simultaneamente, o cuidado com o filho. Nesse contexto, se criam preconceitos quanto à sua capacidade laboral. Como destaca SOUZA, muitos empregadores ainda têm preconceitos em relação às mulheres gestantes, principalmente porque acreditam que elas não terão a mesma capacidade de trabalho durante a gestação e após o parto. Esse tipo de detecção pode levar a dificuldades para encontrar emprego ou para manter o trabalho após a confirmação da gravidez. Por isso, é necessário que os empregadores estejam mais conscientes em relação à importância de garantir um ambiente de trabalho inclusivo e seguro para as mulheres gestantes” (SOUZA, 2019, p. 30).

Embora a legislação assegure intervalos para amamentação (art. 396 da CLT) e afastamento de atividades insalubres durante a gestação e lactação (ADI 5938/STF), a prática institucional nem sempre acompanha o texto legal. Dados indicam que uma parcela significativa de mulheres deixa o emprego nos primeiros meses após o retorno da licença, evidenciando que a estabilidade formal não impede barreiras indiretas à permanência e à ascensão profissional. O depoimento da Participante 7, ao mencionar que já perdeu oportunidades por estar em “idade fértil”, demonstra que o problema ultrapassa a própria gravidez, pois a mulher retorna, mas encontra obstáculos muitas vezes silenciosos para a sua progressão na carreira.

A penalização da maternidade, especialmente na área da saúde, como evidenciado pelas participantes, sustenta a falsa oposição entre ser mãe e ser profissional. Os depoimentos revelam que, embora o debate seja antigo e existam garantias legais, a desigualdade permanece “muito atual” (Participantes 6 e 8), demonstrando que a norma, por si só, não assegura a sua efetividade prática.

Assim, é necessário reconhecer a maternidade como parte da trajetória profissional da mulher, superando práticas que, de forma explícita ou sutil, ainda penalizam quem concilia trabalho e cuidado.

3. Sexualização do corpo da mulher e assédio

O assédio no ambiente de trabalho, especialmente na área da saúde, não pode ser compreendido como um conjunto de episódios isolados ou como meros conflitos pessoais. Trata-se de uma manifestação de uma cultura machista estrutural que atravessa tanto a formação acadêmica quanto a prática profissional. Conforme discutido por diferentes autores da área, o machismo opera como forma de violência frequentemente naturalizada no cotidiano. Em contextos marcados por hierarquias rígidas, o assédio tende a ser silenciado ou até mesmo legitimado pela estrutura de poder existente. Como destaca MENICUCCI:

“O assédio é uma forma de violência de gênero e uma expressão da discriminação contra a mulher, pois se baseia na ideia de que as mulheres não devem ocupar certos espaços ou cargos e que, quando o fazem, estão disponíveis para serem objeto de desejo e objeto de dominação dos homens” (MENICUCCI, 2017, p. 69).

Os relatos colhidos no evento destacam que o assédio aparece como uma das experiências mais recorrentes entre as participantes, ao relacionar suas vivências ao curta exibido, elas não apenas reconheceram a atualidade do tema, como também identificaram no próprio cotidiano profissional situações de desrespeito, sexualização e abuso de autoridade. Essas



experiências confirmam que a discriminação contra as mulheres não é fenômeno pontual, mas prática histórica e socialmente enraizada. Como observa LEITE:

“A discriminação contra as mulheres é uma prática antiga e arraigada em muitas sociedades, que se manifesta de diferentes formas e em diferentes contextos. No ambiente de trabalho, as mulheres ainda enfrentam obstáculos para acesso a cargos de liderança, salários mais baixos que os homens para a mesma função e outras formas de tratamento desigual” (LEITE, 2019, p. 75).

As falas das participantes revelam que o assédio muitas vezes se manifesta por meio de práticas sutis, porém constantes, de desvalorização e questionamento da competência feminina. A participante 7 relatou já ter sofrido “vários tipos de assédio no ambiente de trabalho” e afirmou que seu desempenho “sempre tem que ser superior ao de um homem”. De forma semelhante, a participante 2 mencionou que, em sua profissão, mulheres são vistas como “sem conhecimento” e como “sexo frágil”, especialmente por médicos mais velhos. Já a participante 5 relatou que, ao atuar na traumatologia, precisa reafirmar constantemente sua postura para transmitir confiança. Ainda que nem todas essas situações sejam nomeadas diretamente como assédio pelas participantes, elas compõem um cenário de violência simbólica, no qual a autoridade masculina é naturalizada e a presença feminina é constantemente testada. Nesse sentido, BRITO (2019) aponta que a mulher trabalhadora da saúde, na sociedade atual, precisa enfrentar não apenas as inseguranças básicas impostas pelo fato de ser mulher, mas também o machismo específico de ambientes profissionalmente “masculinizados”.

À luz da definição de gênero proposta por Joan Scott, é possível perceber que essas experiências não são casuais. Elas revelam a permanência de estruturas hierárquicas que associam autoridade, racionalidade e liderança ao masculino, enquanto vinculam o feminino à fragilidade e à subordinação. O assédio, nesse contexto, atua como mecanismo de reafirmação dessa hierarquia, funcionando como instrumento de controle sobre os corpos e trajetórias femininas.

Outro aspecto fortemente presente nos relatos diz respeito à sexualização da mulher no ambiente de trabalho. A participante 8 destacou que, na profissão, as mulheres são frequentemente sexualizadas por homens, sendo obrigadas a “se comportar de forma diferente para obter respeito”. A participante 6 ampliou essa percepção ao afirmar que o assédio faz parte da experiência cotidiana de praticamente toda mulher, inclusive fora do ambiente institucional. Tais vivências dialogam com as ideias de Peter Glick e de Susan Fiske (1996) acerca do sexismo hostil e benevolente, segundo a qual o sexismo hostil se manifesta de maneira explícita, por meio de comentários depreciativos ou condutas abusivas, enquanto o sexismo benevolente assume forma aparentemente protetiva, mas reforça estereótipos de fragilidade, emotividade e vocação natural ao cuidado.

No campo da saúde, esse segundo tipo de sexismo se articula ao estereótipo da “cuidadora natural”, que associa o trabalho feminino a um suposto instinto maternal ou a um “chamado de amor”. Como discutem estudos feministas contemporâneos, essa romantização do cuidado é problemática, pois desvaloriza a competência técnica das profissionais e naturaliza a precarização das condições de trabalho. Quando o trabalho da mulher é visto como extensão de uma suposta natureza cuidadora, torna-se mais fácil tolerar abusos e desrespeitos, além de legitimar a sobrecarga emocional e profissional. Em estruturas hierárquicas rígidas, o assédio praticado por figuras de autoridade tende a ser silenciado, o que aprofunda a sensação de impotência, humilhação e vergonha e dificulta a denúncia. Assim, o assédio no ambiente da saúde não se limita a comportamentos individuais inadequados, mas integra uma lógica que reforça



desigualdades de gênero e dificulta o enfrentamento das violências, ele se insere em um contexto mais amplo de discriminação estrutural, no qual a presença feminina em espaços historicamente masculinos é constantemente questionada e vigiada.

Dessa forma, discutir o assédio no ambiente de trabalho da saúde é fundamental para compreender como as desigualdades de gênero se mantêm e se reproduzem. Mais do que reconhecer sua existência, é necessário promover mudanças institucionais e culturais que garantam um ambiente profissional baseado no respeito, na equidade e na valorização técnica independentemente do gênero, assegurando às mulheres o pleno exercício de suas competências e a ocupação legítima de todos os espaços profissionais.

4. Conclusão

A realização do “Cine-Pet: Desigualdade de Gênero” (BRAGA, 2018) possibilitou evidenciar que as experiências relatadas pelos participantes não especificamente episódios isolados, mas expressões concretas de uma estrutura social historicamente construída, que organiza posições, situações e formas de reconhecimento a partir do gênero. Os eixos temáticos identificados são desvalorização profissional, posição de gênero, maternidade penalizada, sexualização e assédio e revelam a permanência de mecanismos simbólicos e institucionais que sustentam desigualdades no cotidiano acadêmico e profissional das mulheres, especialmente na área da saúde.

A partir do referencial teórico, compreende-se que tais desigualdades não derivam de diferenças naturais entre homens e mulheres, mas de processos históricos e culturais que atribuem sentidos específicos a corpos e papéis sociais. Como argumenta Joan Scott (1998), o gênero constitui uma forma primária de significar relações de poder, o que permite entender por que a autoridade masculina tende a ser presumida, enquanto a feminina é frequentemente questionada. De modo complementar, Linda Nicholson (2000) demonstra que não há base biológica neutra que sustente essas gerações, mas interpretações socialmente produzidas que moldam expectativas e oportunidades.

Os relatos sobre maternidade penalizada, por exemplo, evidenciam como a divisão sexual do trabalho permanece operando, mesmo diante de garantias legais consolidadas. A proteção formal à gestante, embora essencial, não elimina práticas institucionais que desestimulem a contratação ou dificultem a permanência e progressão profissional de mulheres em idade fértil. Essa permanência histórica de discursos que associam o feminino ao cuidado e à instabilidade profissional dialoga com as reflexões de Ana Maria Colling (2014), ao demonstrar que, embora os contextos se transformem, os discursos que inferiorizam ou limitam a atuação das mulheres são constantemente atualizados.

No que se refere ao assédio e à sexualização do corpo feminino, os depoimentos reforçam que tais práticas funcionam como mecanismos de controle e reafirmação hierárquica, especialmente em ambientes marcados para forte verticalização de poder, como o hospitalar. O assédio, nesse contexto, não é apenas um desvio comportamental individual, mas faz parte de uma lógica estrutural que associa liderança, racionalidade e autoridade ao masculino, relegando o feminino à fragilidade ou à disponibilidade simbólica.

Uma abordagem qualitativa avaliada é fundamental para captar essas dimensões subjetivas e simbólicas das desigualdades de gênero. Ao promover um espaço de escuta e diálogo, o Cine-Pet permitiu que experiências individuais revelassem padrões coletivos, tornando visível aquilo que muitas vezes é naturalizado no cotidiano. O compartilhamento das vivências contribuiu para fortalecer a consciência crítica dos participantes, evidenciando que a desigualdade de gênero é específica culturalmente enraizada e, portanto, passível de transformação.



Conclui-se que o enfrentamento das desigualdades de gênero exige mais que avanços normativos ou ampliação do acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Requer uma revisão de estruturas simbólicas, práticas institucionais e representações sociais que sustentam a hierarquização de gênero. Iniciativas como o Cine-Pet demonstram a importância de espaços formativos que articulem teoria e experiência, promovendo a reflexão coletiva e contribuindo para a construção de ambientes acadêmicos e profissionais mais equitativos. Assim, a transformação das relações de gênero passa necessariamente pela problematização crítica de seus fundamentos históricos e pela consolidação de práticas que garantam o reconhecimento, o respeito e a equidade às mulheres em todos os espaços sociais.

Referências

BRAGA, Lucas Elias. **Desigualdade de gênero**. Produção: Regiane Rodrigues; Joel Oliveira; Marina; Edyano Martins; Mayara Alencar; Lucas Elias. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – Campus Petrolina, 2018. 1 vídeo (documentário). Disponível em: https://youtu.be/YcAqjwUJYU?si=5izxirg7_mdleUug

BORGES, Josefa Lusitânia de J.; CRUZ, Maria Helena Santana. **Gênero e divisão sexual no trabalho em saúde**. Revista Brasileira de Desenvolvimento, Curitiba, v. 5, pág. 48577–48594, 2021.

BRITO, Yasmin Viana. **Reforma Trabalhista e o direito da mulher: avanço ou retrocesso?**. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Federal de Pernambuco. Orientador: Sérgio Torres Texeira, 2017.

CHARF, Clara. **Estabilidade da Gestante no Emprego**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 51, n. 82, p. 131-148, dez. 2015.

COBO, Barbara; CRUZ, Claudia; DICK, Paulo C. **Desigualdades de gênero e raciais no acesso e uso dos serviços de atenção primária à saúde no Brasil**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 26, n. 9, p. 4021–4030, 2021. DOI: 10.1590/1413-81232021269.05732021.

COLLING, Ana Maria. **Dicionário crítico de gênero**. Dourados, MS: Ed. UFGD, 2015.

COLLING, Ana Maria. **Tempos diferentes, discursos iguais: a construção do corpo feminino na história**. Dourados, MS: Ed. UFGD, 2014. 114 p. ISBN 978-85-8147-076-4.

FORMIGA, N. S., GOLVEIA, V. V., & SANTOS, M. N. dos .. (2002). **Inventário de sexismo ambivalente: sua adaptação e relação com o gênero**. Psicologia Em Estudo, 7(1), 103–111. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100013>

LAPOLLI, Édis Mafrá **DIVERSIDADES: O BÊ-Á-BÁ PARA A COMPREENSÃO DAS DIFERENÇAS** [recurso eletrônico] / Édis Mafrá Lapolli, William Roslindo Paranhos, Inara Antunes Vieira Willerding; Conselho editorial Áureo dos Santos ... [et al]. – 1. ed. – Florianópolis: Pandion, 2022. 144 p.



- LEITE, Ana Paula Costa. **Discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho: uma análise crítica.** Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 17, n. 1, p. 75-97, jan./jun. 2019.
- MENICUCCI, E. (2017). **Feminismo e política: uma trajetória pessoal e pública.** Companhia das Letras.
- NICHOLSON, Linda. **Interpretando o gênero.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, UFSC, v. 8, n. 2, p. 9-41, 2000.
- PINTO, Aline da Silva; SILVA, André Luiz dos Santos; COLLING, Ana Maria; SANFELICE, Gustavo Roese. **As velhices das mulheres que cantam: ser velha, ser mulher e artista.** Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen, RS, v. 26, n. 2, p. 313-330, maio/ago. 2025.
- SARAIVA, M. (2021). **A mulher no mercado de trabalho: desafios e conquistas.** Revista de Gestão, 28(2), 145-158.
- SCOTT, J. (2017). **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Educação & Realidade, 20(2). Recuperado de:
<https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>
- SOARES, Juliana Araújo. **Salário desigual entre homens e mulheres gestantes: uma violação dos direitos humanos fundamentais.** Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 17, n. 2, p. 235-255, jul./dez. 2019.
- SOUZA, Maria José de Andrade. **A proteção ao trabalho da mulher e estabilidade da gestante à luz da súmula 244 do TST: eficácia e desafios.** 2019.