

## **Relações de Trabalho e Afeto: As Afecções da Precarização do Trabalho no Gênero Feminino<sup>1</sup>**

Dara Luana Lima Albuquerque<sup>2</sup>  
Maria Clara de Sousa Caju<sup>3</sup>  
Maria Clara Teixeira Gomes<sup>4</sup>

### **Resumo**

Este artigo busca discutir as relações de trabalho e as relações de afetos das mulheres no contexto da precarização do trabalho. Para tanto, realizou-se um levantamento bibliográfico sobre o tema, além do uso do referencial das produções já desenvolvidas no projeto de pesquisa “Comunicação nas organizações: as relações de trabalho e as relações de afeto pelas (im)possibilidades da cultura”, desenvolvido no Curso de Relações Públicas da UFPB. Aponta-se, assim como demais estudos da área, que as mulheres passam por afetações negativas por acumularem funções: a produtiva e a reprodutiva, insistentemente designadas ao papel social da mulher.

### **Palavras-chave**

Relações de trabalho; Gênero; Precarização do trabalho; Relações de afeto.

### **INTRODUÇÃO**

A informalidade do trabalho no Brasil vem se acirrando nos últimos anos e apresenta relevância significativa no contexto do caos empregatício vivido atualmente, principalmente, devido à pandemia da Covid-19. Segundo dados da PNAD, divulgados pelo IBGE, no primeiro trimestre de 2020, 12,2% dos brasileiros estavam em situação de desocupação, em comparação aos dados divulgados no quarto trimestre de 2020 que apresentou um aumento significativo em menos de 1 ano, totalizando 13,9% de desocupação no país no final de 2020. O fator da pandemia intensificou as taxas de desocupação, no entanto, o processo de informalidade dos postos de trabalho vem sofrendo gradativos ataques desde o ano de 2014. A título de exemplo,

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no Espaço Graduação 1 (EG) Comunicação Corporativa e Mundo do Trabalho, atividade integrante do XIV Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

<sup>2</sup> Graduanda do Curso de Relações Públicas da UFPB, e-mail: [d.luanalima@gmail.com](mailto:d.luanalima@gmail.com).

<sup>3</sup> Graduanda do Curso de Relações Públicas da UFPB, bolsista IC, e-mail: [mclaracaj@gmail.com](mailto:mclaracaj@gmail.com).

<sup>4</sup> Graduanda do Curso Relações Públicas da UFPB, bolsista IC, e-mail: [maria0297clara@gmail.com](mailto:maria0297clara@gmail.com).

tem-se a Reforma Trabalhista expressa na lei 13.467 de 2017 em que várias formas de contratação de trabalhadores sofreram flexibilização.

Como parte das produções realizadas pelo projeto de pesquisa “Comunicação nas organizações: as relações de trabalho e as relações de afeto pelas (im)possibilidades da cultura”, desenvolvido no Curso de Relações Públicas da UFPB, e levando em consideração a necessidade latente de compreender com maior profundidade como as sucessivas mudanças alteram as relações de trabalho e de relações de afeto no Brasil, este artigo traz um levantamento teórico sobre a temática com um enfoque crítico nas afecções sofridas pelo gênero feminino diante do contexto de precarização do trabalho. Utilizou-se da metodologia de levantamento bibliográfico, tendo como horizonte a linha teórica-conceitual das relações de trabalho e das relações de afeto como meio de potencializar (ou não) atividades laborais.

Acredita-se que as organizações, nos dias atuais, além de algumas dificuldades encontradas relacionadas à gestão, têm se preocupado apenas com questões ligadas ao posicionamento diante dos públicos externos com, por exemplo, assuntos relacionados à imagem e responsabilidade social. Isso, por vezes, coloca os sujeitos internos às organizações em segundo plano, deixando suas variáveis subjetivas de lado, esquecendo-se o contexto atual de ebulição informacional, em que os sujeitos, que vivem a conectividade quase que integral em suas rotinas de trabalho sofrem mudanças nas formas de se comunicar, florescendo discussões, formação de opiniões, e conseqüentemente diversificando a mão-de-obra atual. Diante desse contexto, o projeto descrito tem oportunizado a discussão entre pesquisadores e discentes sobre as formas de gestão das organizações com o olhar direcionado para as práticas individuais e coletivas através das relações de afeto (COLPO, 2020, p. 2).

Até o momento, os resultados obtidos na pesquisa apontam para a complexidade das relações de trabalho, considerando que elas (co)existem diante da interação da cultura dos indivíduos ligados a uma organização, junto à cultura organizacional e às interferências do contexto político-social ao qual se está inserido. Após esta breve exposição inicial, é notória a importância da compreensão da posição das mulheres nas relações de trabalho para ampliação dos horizontes da pesquisa, assim como as organizações ainda são fundamentais para que essas relações existam, em meio à precarização do trabalho.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO E PRECARIZAÇÃO**

O trabalho sempre foi algo de grande significado na vida dos indivíduos, sendo considerado, também, como uma esfera da vida social, independente do período ou circunstância. Pode ser visto como forma de disciplina, portador de promessas emancipatórias ou simplesmente como produção de riqueza e reconhecimento social (COLPO et al., 2016).

Dessa forma, o universo do trabalho é organizado através de uma série de princípios, que podem ir além do capital e impactar a vida de milhões de pessoas. Sabe-se também que o trabalho, nos seus amplos sentidos, depende das organizações onde está sendo desenvolvido, as quais estão submetidas às condições econômicas, políticas, culturais e sociais da contemporaneidade que vive.

Em maioria, as relações de trabalho podem ser determinadas entre aqueles que compartilham do mesmo ambiente organizacional. Existem inúmeras variáveis que influenciam e moldam essas relações de trabalho na organização, sendo elas: a cultura organizacional, como sua missão, visão e valores, tipos de liderança, formas de comunicação, a cultura dos sujeitos organizacionais, do lugar na qual está inserida, entre outros apontamentos. À vista disso, compreende-se o papel fundamental das organizações no desenvolvimento tanto das atividades laborais, quanto das relações sociais que delas se derivam.

Há décadas, as relações de trabalho são permeadas por debates em torno das possibilidades de aumento da produtividade do trabalhador. As formas de gestão direcionadas para modelos de qualidade, que promovam a maior produtividade de equipes, podem ter um grande potencial no que diz respeito à diminuição de fatores negativos para uma organização. Colpo (2020) reforça que, um ambiente de trabalho equilibrado, conseqüentemente, irá oportunizar aos indivíduos um melhor rendimento de suas funções.

Porém, para além das questões operacionais, torna-se necessário e crucial levar em conta os elementos intangíveis para o desenvolvimento de atividades coletivas no ambiente organizacional, como a inter-relação das culturas dos indivíduos nas relações de trabalho. Para Morin (2008), cultura e organização estão em relação geradora mútua pelas interações entre os indivíduos, estes próprios portadores/transmissores de cultura, que regeneram a organização, a qual regenera a cultura, sendo assim, constantemente produtores de uma nova ordem. Esta (re)estruturação cultural da organização é possível pela comunicação, em que as culturas das organizações e sujeitos interagem entre si, gerando um circuito de afetos, podendo estes serem positivos e/ou negativos. Segundo Spinoza (2009), quanto mais as relações de afetos forem positivas, melhores serão as relações de trabalho nas organizações<sup>5</sup>.

Mesmo sabendo que as organizações têm papel fundamental no desenvolvimento das relações de trabalho, impactando, não apenas as atividades voltadas ao lucro, mas, também, em questões culturais na vida dos indivíduos envolvidos, a presença do trabalho vem se tornando cada vez mais escasso. Se trata de um dos sintomas da crescente precarização do trabalho.

---

<sup>5</sup> Essa questão será tratada com maior profundidade no decorrer do trabalho.

É certo que as últimas décadas foram marcadas por processos de mudança nas relações de trabalho. Grande parte dos trabalhadores que cumpriam tarefas rotineiras, as quais exigiam um repertório limitado de conhecimento e que, muitas vezes, tinham sua mão-de-obra como única “mercadoria” a ser vendida em troca de remuneração, tiveram seus postos de trabalho ameaçados e até mesmo extintos. A reestruturação capitalista, sinalizou uma nova formulação nos postos de trabalho ao inserir a racionalidade eletrônica em detrimento da técnica/mecânica, realizada anteriormente por milhões de trabalhadores, substituindo-os por máquinas. Dessa forma, os trabalhos formais começaram a apresentar escassez e precarização (COLPO et al., 2016).

Não obstante a retração dos postos de trabalho, outras mazelas sociais ligadas às relações trabalhistas surgiram, como a precarização dos postos de trabalho, como Antunes diz:

ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando. (ANTUNES, 2018, p. 24)

Ao longo dos anos, as consequências do desgaste dos postos de trabalhos deram vazão a pensamentos neoliberais que trazem consigo o culto ao empreendedorismo, o mito da liberdade autônoma e números recordes de informalidade. No Brasil, a informalidade demonstra avanço à medida em que a desocupação de postos formais também avança, sendo o trabalho informal uma alternativa ao desemprego e à total expropriação de renda. Desde 2014, o país passa por recessões com poucas expectativas de melhoria, principalmente diante do momento delicado de pandemia que enfrenta. De acordo com o Boletim Mercado de Trabalho do IPEA (2019), o fim de 2014 ficou marcado como a chegada definitiva da crise ao mercado de trabalho pela interrupção da geração de empregos formais em regime CLT, que previa maior proteção e garantia de direitos. Consequente o desemprego aumentou. Sob esse cenário de poucas oportunidades e desproteção, o indivíduo que necessita primeiramente do trabalho para subsistência, se vê impelido a buscar na informalidade, muitas vezes, disfarçada de liberdade autônoma, em que “você é seu próprio chefe”, seu sustento. Nas palavras de Antunes: “Para tentar “amenizar” esse flagelo [do desemprego], propaga-se em todo canto um novo subterfúgio: o “empreendedorismo”, no qual todas as esperanças são apostadas e cujo desfecho nunca se sabe qual será.” (2018, p. 34).

Sabe-se que a personificação do ser empreendedor não é nenhuma novidade, mas a sua massificação, levando-se em consideração todo o cenário marcado pela crise do emprego atual, torna essa imagem tentadora, fazendo-a flertar com a ideia de mérito/sucesso que passa a ser desejada pelo indivíduo e, por muitas vezes, não é encontrada nas relações empregatícias. A condição do empreendedorismo massivo, também, muitas vezes, limita os indivíduos a efetivarem processos de comunicação com seus pares, pois para muitos empreender significa a condição de trabalho só. Segundo Colpo (2020), uma comunicação efetiva e permeada pelas afetividades dos sujeitos nas relações de trabalho, pode auxiliar na diminuição dessa precarização existente, na medida em que permitem que os sujeitos das organizações possam realizar trocas, compartilhar experiências, intensificar processos comunicativos para que aumentem a sua capacidade de agir por meio de afetos positivos, fazendo com que estes criem seus próprios motivadores e tenha maior estabilidade no desenvolvimento de suas funções.

## **RELAÇÕES DE AFETO**

O homem enquanto ser social, se desenvolve através do relacionamento com o ambiente, objetos e outros seres. A partir desses relacionamentos o sujeito sofre alterações ou afecções que impulsionam e moldam a sua formação, possuindo como base o contexto histórico e social ao qual está inserido. Por sua vez, o mesmo afeta e é afetado pelo mundo constantemente, provocando influência sobre ele em uma reação em cadeia, que segundo Spinoza (2009 apud Colpo et al. 2020), se chama a dinâmica dos afetos. Para o autor os afetos são as afecções do corpo, pelas quais sua potência de agir, é aumentada se ocorrer de forma positiva provocando afetos de alegria, ou diminuída provocando afetos de tristeza, configurando a experiência vivida pelo sujeito. Ou seja, o resultado de uma afecção, seja para o afeto de alegria ou de tristeza, é definido pelos significados que o sujeito cria, de acordo com suas razões e emoções simultaneamente.

O ser humano sempre terá seu lado afetivo e cognitivo coexistindo e interagindo entre si, no qual os elementos de afetividade interferem na cognição, assim como elementos cognitivos interferem na afetividade. Essas interações e interferências, tornam o ser único e exclusivo, formando seu caráter e contribuindo para construção de sua cultura. (COLPO et al., 2016, p 10)

Portanto, mesmo um indivíduo sendo exposto ao mesmo tipo de afecção que outros indivíduos, ele enquanto ser único e exclusivo, munido de sua própria estrutura afetiva e cognitiva, define seu posicionamento e se sua capacidade de agir será potencializada ou

diminuída, de forma distinta aos outros indivíduos. Como afirma Silva e Gomes (2017, p. 129-130):

Isso ocorre porque o homem, ao se abrir para as experiências/vivências, passa a conhecer a ordem e conexão da natureza em relação com a ordem e conexão de sua própria natureza. Por isso, ele não deixa de vivenciar os encontros, mas, ao vivenciá-lo, consegue compreender o que lhe convém, para que seja estabelecido um aumento de sua potência e, assim, passa a produzir no universo.

Todavia, quando o sujeito não faz a conexão entre a cognição e os afetos, o mesmo torna-se submisso das afecções ao qual é submetido, pela falta de compreensão do que intensifica ou desestimula suas ações. Assim, o ser humano pode fechar-se para as experiências pela ausência de conhecimento adequado de si, do ambiente e dos demais seres, vivenciando a passividade ou escravidão (SILVA E GOMES, 2017). Dessa forma, pode-se afirmar que o sujeito, querendo ou não, vive numa constante relação de afetos com o mundo, mas cabe a este definir sua postura como agente passivo ou ativo de suas motivações.

No universo do trabalho essas afecções são formadas pelos processos comunicacionais que ocorrem dentro das relações de trabalho e relações sociais, como dito anteriormente, formando uma (res)estruturação organizacional e individual. São os significados dessas relações que movimentam o trabalhador, aumentando ou diminuindo sua produtividade dentro do ambiente organizacional. Muitos desses significados fazem com que os sujeitos se submetam a trabalhos com condições precarizadas e/ou desiguais, como ocorre, por exemplo, nas relações de trabalho e gênero.

## **MULHERES E MERCADO DE TRABALHO**

Como antes citado, sabe-se que uma série de princípios permeiam o mundo das relações de trabalho, dentre eles está o princípio das relações de gênero. Tratar de gênero no Brasil, dentro do contexto histórico-social, é referir-se à sua desigualdade que ainda opera como uma problemática pertinente na sociedade patriarcal. Desde muito tempo, as diferenças de gênero, em contexto trabalhista, foram postas como naturais ou biologicamente determinadas, seguindo padrões físicos, esquecendo-se de seu viés social, que durante séculos prejudicou o sexo feminino. De acordo com essa perspectiva, homens e mulheres passariam a assumir diferentes atividades sob a justificativa de serem biologicamente aptos ao exercício de tarefas distintas. Helena Hirata traz essa condição sob o conceito de divisão sexual do trabalho, que “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” (HIRATA, 2007, p. 599).

A despeito dessa imposição social, de acordo com Daniel (2011), a incorporação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil não é um fenômeno recente, já que a mão de obra feminina foi amplamente empregada desde os primeiros anos de industrialização, ainda no século XIX, no período da instalação das primeiras indústrias. No entanto, as trabalhadoras eram direcionadas para as ocupações menos qualificadas, mais monótonas e com piores remunerações, o que, para Daniel (apud Pena, 1981), era um sinal da opressão das mulheres no mercado de trabalho remunerado.

Foi a partir do século XX que notou-se um crescente aumento da mão de obra feminina e, além da maior inserção em atividades remuneradas, as mulheres puderam ampliar seu acesso à educação formal, elevando seu grau de escolaridade e, conseqüentemente, a oportunidade em adentrar no mercado de trabalho e a possibilidade de assumir atividades mais qualificadas, conforme informa Daniel (apud Bruschini e Puppini, 2004). Porém, foi visto que, embora haja evolução e capacitação por parte das mulheres, não foram suficientes para a garantia de um trabalho qualificado e com justa remuneração. Mesmo com o passar dos anos, a insistente e equivocada visão histórica da mulher, como sexo frágil, resulta no fato de a mesma ter sua condição de trabalho ainda inferiorizada: salários menores, funções em setores pouco valorizados e distantes dos cargos de comando, liderança e tomada de decisão, fazendo com que as mulheres continuem na luta por seus direitos e igualdades. Felizmente, nota-se uma crescente participação da mulher no mercado de trabalho, e tudo isso é fruto de conquistas, mediante uma longa trajetória de lutas, que seguem até os dias atuais.

Quando se passa a analisar o percurso feminino no mercado de trabalho, é possível notar que, hoje em dia, a mulher conseguiu uma posição no mercado de trabalho, todavia, a mulher moderna ainda carrega o fardo de sua outra atribuição histórica e social: o papel de administrar as funções domésticas. Hirata (2007) chama isso de “modelo de conciliação”, em que é impelido quase que completamente às mulheres a acumulação das funções trabalhista e doméstica. No Brasil, 47,5% dos domicílios são chefiados por mulheres<sup>6</sup>, as quais exercem o modelo de conciliação descrito acima.

Em contexto de precarização do trabalho, é entendido que fenômenos como este, não são dotados de distinção de gênero, quanto a quem será sujeito da desocupação e posterior informalidade, no entanto certamente o gênero feminino sofre penas maiores. De acordo com os dados divulgados pelo IBGE, no último trimestre de 2020, a taxa de desocupação no sexo feminino foi de 16,4% enquanto a dos homens foi de 11,9%. Esses dados levam a interpretação de que, além das mulheres serem as mais atingidas pelo desemprego, a reinserção da mulher no

---

<sup>6</sup> Para maiores informações acessar: <https://idados.id/blog/as-mudancas-no-perfil-da-mulher-responsavel-pelo-domicilio-nos-ultimos-oito-anos/>



mercado de trabalho é mais difícil. Compreende-se que, como a maioria das mulheres carregam o modelo de conciliação e os homens não, elas têm menos oportunidades e por vezes até menos disponibilidade que o sexo oposto, visto que o tempo diário é menor para despender no processo de alcance a um novo posto de trabalho, pois seus horários são ocupados pelos afazeres domésticos.

Diante dessas imposições e das teorias aqui trazidas, alguns apontamentos merecem ser levantados. Sabe-se que as relações de trabalho são relevantes na vida de todo indivíduo, tendo em vista que os mesmos despendem grande parte do dia exercendo atividades laborais, a fim de garantir sua manutenção diante de uma sociedade movida pelo capital. Além disso, para potencializar a eficiência no trabalho, aposta-se na geração do circuito de afetos a partir da interação dos sujeitos que dividem uma mesma ambiência. Contudo, nos dias atuais, é percebido que as organizações seguem o fluxo da precarização do trabalho, se eximindo de acolher os prestadores de seus serviços em um ambiente organizacional, além da diminuição dos postos de trabalho regidos pela formalidade. Levando em consideração que mesmo em postos formais as trabalhadoras enfrentam menores salários, ainda que desenvolvam a mesma função, sofrem também, muitas vezes, assédio e violências verbais. Isso faz com que a condição de informalidade se mostra ainda mais significativa, por colocar as mulheres em vulnerabilidade financeira e social.

Sabe-se, enfim, que a mulher tem que enfrentar, geralmente, sozinha muitas das afecções impostas, quase que exclusivamente, a elas. Assim, subentende-se que, além das afecções submetidas para todos os indivíduos, o gênero feminino, dentro do mercado de trabalho, na informalidade e no desempenho das atividades domésticas sofre com as afecções, em geral, negativas tensionadas apenas pelo fato de serem mulheres.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Sabe-se que, nos conceitos discutidos neste artigo, as relações de trabalho são determinantes para que haja afecções, sejam elas positivas e/ou negativas. Sendo assim, nota-se que a precarização dos postos de trabalho interfere nas relações de trabalho e, conseqüentemente, nas relações de afeto. Isso ocasiona um desprezo ao potencial para geração de afetos positivos que são importantes para a expansão profissional e pessoal do indivíduo. Sabendo que o ser humano é um ser social, o desprezo pela compreensão das relações de afeto no trabalho pode levá-lo à reprodução de atividades mecanizadas, intermitentes e eximidas de garantias. Isto, por vez sua vez tende a gerar apenas afetos negativos, tendo em vista que a falta do circuito de afetos se torna um afeto negativo.



Viu-se que o sexo feminino, mesmo que, algumas vezes, alcançando posições de prestígio no mercado de trabalho, ainda é incumbida ao acúmulo de responsabilidades, por ser, muitas vezes, coagida ao trabalho reprodutivo. Entende-se que essa concentração de atividades que são esperadas das mulheres, sobrecarrega-as, trazendo desalento às que sofrem opressões diárias. A busca por mudanças sociais, a fim de trazer equidade entre os gêneros não deve ser pautada na continuidade das reproduções, mas em uma reformulação de papéis sociais em que não haja limitação determinante ao gênero.

Através dessas reflexões, foi entendida a urgência de aprofundamento ao recorte da questão de gênero no decorrer da pesquisa apresentada, visto que a mulher sofre afecções distintas vivendo em um país estruturalmente machista. Por fim, este trabalho configura-se como um levantamento inicial por tratar-se de um assunto complexo, sendo assim, necessário que haja maior contato com mulheres que convivem com essa realidade, propondo debruçamento teórico e também empírico, a fim de desmistificar e intervir na visão do papel social da mulher na sociedade contemporânea.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo editorial, 2018;

BARBOSA, R. J. Estagnação desigual: desemprego, desalento, informalidade e a distribuição da renda do trabalho no período recente (2012 – 2019). Brasília: IPEA, 2019;

COLPO, Caroline Delevati et al. Organizações e afetividades. Intercom, São Paulo, 2016;

COLPO, Caroline Delevati et al. Relações de trabalho e liderança: uma discussão sob o olhar dos afetos e do poder na cultura organizacional. Intercom, Virtual, 2020.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. O Social em Questão - Ano XIV - nº 25/26, 2011;

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

IBGE. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30236-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-cinco-das-27-ufs-no-4-trimestre-de-2020>> Acesso em: 12 mar 2021;



IBGE. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6468#resultado>> Acesso em: 23 fev 2021;

SILVA, Marcela Fernandes; GOMES, Cláudia. Afeto Na Filosofia De Espinosa: Aportes Para Potencialização Dos Corpos Na Escola. **Revista Sul - Americana de Filosofia e Educação – RESAFE**. Número 27, p. 119- 135, nov 2016 - abr 2017. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/resafe/article/view/4883/4446>>. Acesso em: 09 mar 2021.