



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

Luana Gabriela Souza Da Silva

Será tempo o bastante que tenho pra viver?
Escrevivências de uma mulher negra estudante de direito no *call center*

MOSSORÓ/RN
2025

Luana Gabriela Souza da Silva

Será tempo o bastante que tenho pra viver?

Escrevivências de uma mulher negra estudante de direito no *call center*

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Rayane Cristina de Andrade Gomes.

MOSSORÓ/RN
2025

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

S586s Souza da Silva, Luana Gabriela.
Será tempo o bastante que tenho pra viver?
Escrevivências de uma mulher negra estudante de
direito no call center / Luana Gabriela Souza da
Silva. - 2025.
51 f. : il.

Orientador: Rayane Cristina de Andrade Gomes.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Direito, 2025.

1. Escrevivência. 2. Mulher negra. 3. Call
Center. 4. Direito do Trabalho. 5. Mossoró. I.
Andrade Gomes, Rayane Cristina de, orient. II.
Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

Luana Gabriela Souza da Silva

Será tempo o bastante que tenho pra viver?

Escrevivências de uma mulher negra estudante de direito no *call center*

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Defendida em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profª. Dra. Rayane Cristina de Andrade Gomes (UFERSA)
Presidente

Doutoranda Andreia Marreiro Barbosa (Externo)
Membro Examinador

Mestranda Adriele Jairla de Moraes Luciano (Externo)
Membro Examinador

Prof. Dr. Jairo Rocha Ximenes Ponte (UFERSA)
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Como mulher negra, filha da classe trabalhadora e a primeira da família a acessar a universidade pública, gostaria de expressar minha profunda gratidão pelas oportunidades que me foram ofertadas e a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para que eu chegasse à Ufersa, cursasse direito e concluísse a graduação com êxito.

Este trabalho representa a realização de uma etapa muito importante em minha vida, marcada pela persistência, que considero a principal norteadora deste sonho concretizado. A minha gratidão a Deus é imensa, pois foi Nele que tive fé para persistir e encontrei forças para lutar por tudo em que acredito e conquistar tudo o que desejo.

Agradeço à minha família, que sempre esteve ao meu lado, incentivando e orando por mim. Em especial, agradeço à minha mãe, Irmã Luciana, que abdicou de tantas coisas pelo meu futuro, sempre acreditou em mim (mesmo quando eu não acreditava), e me deu confiança para lutar pelos meus sonhos e buscar um futuro melhor por meio da universidade, sendo um exemplo de luta e determinação frente às dificuldades da vida.

Aos meus irmãos, Aline e Samuel, agradeço pela admiração e carinho de sempre, por me incentivarem a ser um exemplo para vocês. Sei que logo estarão na universidade também.

À minha orientadora, Rayane Cristina, que me guiou na jornada de escrever sobre minha história. Foi gratificante e assustador ao mesmo tempo, pois fiquei maravilhada ao ver as conquistas e objetivos alcançados, mas também revivi momentos íntimos e desafiadores.

Durante a escrita do TCC, pesquisei sobre minha antiga escola e encontrei muitas fotos que trouxeram lembranças preciosas. Entrei em contato com colegas da época e enviei as fotos que encontrei. Foi maravilhoso falar com eles novamente e perceber como o tempo e Deus foram bons conosco. Minha gratidão a cada um deles, em especial a Madson Felipe, que além de colega de escola, se tornou um amigo pra vida inteira.

Também conversei bastante com minha mãe, buscando entender mais detalhes da nossa história e das dificuldades que enfrentamos juntas. Foi maravilhoso relembrar e perceber que com a ajuda de Deus sobrevivemos a tantas coisas.

Minha gratidão também vai aos meus antigos colegas de trabalho no setor de telemarketing, em especial a Jessiquinha, Thalita e Dudu. Sem vocês, eu não teria suportado as cobranças por vendas, os scripts repetitivos, a rotina exaustiva e os demais desafios que enfrentamos no atendimento ao público receptivo.

Agradeço aos amigos que a faculdade me deu. Ao longo dessa jornada, conheci muitas pessoas que foram importantes em momentos específicos, mas quero expressar meu

carinho especial por aquelas que permaneceram ao meu lado. Ana, Clea e Carol, obrigada por estarem comigo, compartilhando os desafios e as alegrias da faculdade e da vida.

Ao meu amado marido, Gustavo, que cuidou de mim quando eu mesma não lembrava de me cuidar, me consolou nas tristezas, acalmou minhas ansiedades, dividiu comigo o peso das minhas escolhas e tornou tudo mais leve. Ele me fez sorrir independente das dificuldades, tornando-me cada vez mais apaixonada pela vida e pela pessoa incrível que está ao meu lado.

Aos meus sogros que me acolheram em sua casa, me recebendo como filha e a toda família do meu esposo, em especial aos seus avós que me adotaram como mais uma neta.

Por fim, considero impossível citar todos que me apoiaram, incentivaram e contribuíram para o meu processo de formação. De certa forma, posso dizer que, mesmo sem querer, todos me deram a oportunidade de acreditar que seria possível chegar até aqui.

Então a nossa boca se encheu de riso, e a nossa língua, de cântico; e se dizia entre as nações: “Grandes coisas fez o Senhor a estes”.

Salmos 126:2

RESUMO

O presente estudo fará uma reflexão a partir das minhas vivências enquanto mulher negra, jovem, estudante e trabalhadora, submetida à escala 6x1 no território de Mossoró. Muito além das regras e leis trabalhistas, tenho o intuito de demonstrar a quem me lê a real repercussão de conciliar estudos e/ou trabalho e afazeres domésticos, realidade da maioria das mulheres no Brasil que partilham comigo os mesmo traços de raça, classe e origem. A investigação pretende contribuir para o debate acadêmico e social sobre as condições de trabalho das mulheres negras, fornecendo subsídios para a elaboração de políticas públicas e estratégias empresariais que promovam ambientes de trabalho mais equitativos e saudáveis para as trabalhadoras. usarei como metodologia a escrevivência, conceito introduzido pela escritora Conceição Evaristo que envolve a escrita da própria experiência pessoal e coletiva, especialmente das mulheres negras. Trata-se de uma forma de subversão e resistência política e epistemológica, em que a autora não apenas narra sua própria história, mas também incorpora as vivências e histórias da comunidade ao seu redor. A estrutura da minha narrativa será organizada como "estações de rádio", divididas em quatro: a brasileira e o mercado de trabalho, a negra no mercado de trabalho, a estudante operadora de call center e a dona de casa e o home office. Como a música sempre fez parte da minha vida, cada capítulo da minha história será iniciado com um trecho de uma canção marcante para mim naquele momento da minha trajetória. Assim, a melodia servirá como uma trilha sonora que guia o leitor pelas diferentes "estações" da minha vida. Cada momento da leitura carregará o entrelaçamento entre os caminhos que me trouxe até essa escrita e a concretude da situação brasileira. Faço o encontro entre a pretensão dos direitos de igualdade de gênero e raça insculpidos nos diplomas jurídicos e a dura previsão de uma realidade estruturalmente desigual. Essa jornada pelas "estações" da minha vida e da realidade brasileira vai além de uma simples narrativa pessoal; é um convite para mergulhar nas profundezas das experiências das mulheres negras em uma sociedade marcada pela desigualdade. Ao fim do texto, relacionando estatística, teoria e vivência, constato que a escala 6x1 acarreta sobrecarga na vida das brasileiras que precisam se desdobrar para cuidar da casa, da saúde, trabalhar, estudar, socializar, ser filha e/ou esposa tendo apenas 1 dia de folga na semana.

Palavras-Chave: escrevivência; mulher negra; call center; direito do trabalho; Mossoró.

RESUMEN

El presente estudio realizará una reflexión a partir de mis vivencias como mujer negra, joven, estudiante y trabajadora, sometida a la jornada 6x1 en el territorio de Mossoró. Más allá de las normas y leyes laborales, mi intención es demostrar a quienes me leen la verdadera repercusión de conciliar estudios y/o trabajo y tareas domésticas, realidad que enfrentan la mayoría de las mujeres en Brasil que comparten conmigo los mismos rasgos de raza, clase y origen. La investigación pretende contribuir al debate académico y social sobre las condiciones laborales de las mujeres negras, proporcionando insumos para la elaboración de políticas públicas y estrategias empresariales que promuevan ambientes laborales más equitativos y saludables para las trabajadoras. Utilizaré como metodología la *escrevivência*, concepto introducido por la escritora Conceição Evaristo, que implica la escritura de la experiencia personal y colectiva, especialmente de las mujeres negras. Se trata de una forma de subversión y resistencia política y epistemológica, en la que la autora no solo narra su propia historia, sino que también incorpora las vivencias y relatos de la comunidad a su alrededor. La estructura de mi narrativa estará organizada como "estaciones de radio", divididas en cuatro: la brasileña y el mercado laboral, la mujer negra en el mercado laboral, la estudiante operadora de call center, y la ama de casa y el home office. Dado que la música siempre ha formado parte de mi vida, cada capítulo de mi historia comenzará con una parte de una canción que fue significativa para mí en ese momento de mi trayectoria. Así, la melodía servirá como una banda sonora que guiará al lector a través de las diferentes "estaciones" de mi vida. Cada momento de la lectura llevará consigo la interconexión entre los caminos que me trajeron a esta escritura y la concreción de la situación brasileña. Realizo el encuentro entre la pretensión de los derechos de igualdad de género y raza consagrados en los diplomas jurídicos y la dura previsión de una realidad estructuralmente desigual. Este recorrido por las "estaciones" de mi vida y de la realidad brasileña va más allá de una simple narrativa personal; es una invitación a sumergirse en las profundidades de las experiencias de las mujeres negras en una sociedad marcada por la desigualdad. Al final del texto, relacionando estadísticas, teoría y vivencia, constato que la jornada 6x1 genera sobrecarga en la vida de las brasileñas, quienes deben dividirse entre cuidar el hogar, la salud, trabajar, estudiar, socializar, ser hijas y/o esposas, con solo un día de descanso a la semana.

Palabras clave: *escrevivência*; mujer negra; call center; derecho laboral; Mossoró.

*Tradução elaborada com apoio de tecnologia de inteligência artificial.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Apresentação na feira de sabores e saberes.....	19
Figura 2 - Apresentação na feira de sabores e saberes.....	19
Figura 3 - Nosso casamento no civil.....	35
Figura 4 - Nosso casamento no civil.....	35
Figura 5 - Comemoração do casamento.....	35
Figura 6 - Recebimento das chaves da casa.....	41

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tempo de trabalho doméstico não pago.....	18
Gráfico 2 - Pessoa de referência mães solo.....	20
Gráfico 3 - Perfil dos trabalhadores domésticos.....	29
Gráfico 4 - Rendimento médio (gênero e raça).....	30

LISTA DE SIGLAS

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MEC – Ministério da Educação

NPJ – Núcleo de Práticas Jurídicas

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

PNADC – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

RN – Rio Grande do Norte

SESDEM – Secretaria Municipal de Segurança Pública, Defesa Civil, Mobilidade Urbana e Trânsito

SIS – Síntese de Indicadores Sociais

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

UFERSA – Universidade Federal Rural do Semi-Árido

VAT – Movimento Vida Além do Trabalho

VDI – Virtual Desktop Infrastructure

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 A BRASILEIRA E O MERCADO DE TRABALHO.....	16
3 A NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO.....	23
4 A ESTUDANTE OPERADORA DE CALL CENTER.....	34
5. DONA DE CASA E O HOME OFFICE.....	43
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS.....	50

1 INTRODUÇÃO

Vejo a vida passar num instante
Será tempo o bastante que tenho pra viver?
Não sei, não posso saber
Quem segura o dia de amanhã na mão?
Não há quem possa acrescentar um milímetro a cada estação
Então, será tudo em vão? Banal? Sem razão?
Seria, sim, seria se não fosse o amor
(Principia - Emicida)

O presente estudo fará uma reflexão a partir das minhas vivências enquanto mulher negra, jovem, estudante e trabalhadora, submetida à escala 6x1 no território de Mossoró. Muito além das regras e leis trabalhistas, tenho o intuito de demonstrar a quem me lê a real repercussão de conciliar estudos e/ou trabalho e afazeres domésticos, realidade da maioria das mulheres no Brasil que partilham comigo os mesmo traços de raça, classe e origem.

O trecho de música que compõe o título deste trabalho “Será tempo o bastante que tenho pra viver?” foi escolhido para enfatizar que os trabalhadores submetidos à escala 6x1 não têm tempo o bastante para viver. Em especial, as mulheres negras, que além do trabalho externo, dispersam horas de trabalho doméstico e de cuidados não remunerados.

A intenção do estudo aqui desenvolvido é relacionar, a partir de uma narrativa em primeira pessoa, os impactos que a escala 6x1, produzem nas mulheres no desempenho de suas funções/papéis sociais. O horizonte da curiosidade aqui desenvolvida é buscar responder quanto tempo de vida é permitido a quem, como eu, experimenta uma condição laboral tão extenuante, colocando em perspectiva as dimensões de proteção do direito trabalhista.

Essa reflexão é inspirada pela resistência protagonizada pelos trabalhadores organizados que questionam essa lógica produtiva. O Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) tem sido uma voz ativa na luta pela redução da jornada de trabalho no país e pela extinção da escala 6x1, apontando para a urgência de mudanças no modelo laboral vigente.

Essa questão ganhou ainda mais força com a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) protocolada pela Deputada Erika Hilton, que propõe a extinção dessa escala. A PEC trouxe à tona o debate sobre os impactos dessa jornada exaustiva, especialmente sobre grupos mais vulneráveis, como as mulheres negras, que enfrentam a tripla jornada e a sobrecarga doméstica. O envolvimento direto dos trabalhadores e o engajamento da sociedade brasileira mostram a seriedade da discussão e a necessidade de avançar para um sistema que priorize a saúde, o bem-estar e os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

Além disso, a investigação pretende contribuir para o debate acadêmico e social sobre as condições de trabalho das mulheres negras, fornecendo subsídios para a elaboração de políticas públicas e estratégias empresariais que promovam ambientes de trabalho mais equitativos e saudáveis para as trabalhadoras.

Tem-se o intuito de analisar os impactos da escala de trabalho 6x1 na vida das mulheres negras, identificando os principais desafios enfrentados, avaliando se essas condições laborais estão em conformidade com os princípios e diretrizes dos Direitos Humanos, conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988.

Em síntese, irei (1) demonstrar como o racismo, o patriarcado e o capitalismo impactam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional das mulheres, analisando as consequências para sua saúde física e mental; (2) discutir como a *escrevivência* se relaciona com as estatísticas a respeito das condições de vida das mulheres negras no Brasil e (3) identificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras de *call center* e avaliar se essas condições estão de acordo com os princípios dos Direitos Humanos estabelecidos na Constituição Federal de 1988.

Para tanto, usarei como metodologia a *escrevivência*, conceito introduzido pela escritora Conceição Evaristo que envolve a escrita da própria experiência pessoal e coletiva, especialmente das mulheres negras.

A *escrevivência*, vai além da escrita como simples forma de expressão literária; ela é um ato de resistência, sobrevivência e reconstrução da identidade. Por meio dessa prática, vivências individuais e coletivas são narradas a partir de uma perspectiva que valoriza as memórias, as ancestralidades e as histórias de quem foi historicamente silenciado. Ela carrega um caráter político e social, transformando a escrita em uma ferramenta de denúncia, representação e inspiração, ao mesmo tempo em que busca empoderar e dar voz àqueles cujas trajetórias enfrentam as barreiras da opressão e da desigualdade.

Essa escrita não se esgota em si mesma; ao contrário, amplia-se e abarca a história de uma coletividade, funcionando como um contraponto à lógica individualista e colonial que costuma dominar os discursos oficiais. A *escrevivência*, portanto, é um gesto literário e político que permite que vozes historicamente silenciadas assumam o protagonismo de suas próprias narrativas, questionando e subvertendo estruturas de poder e dominação.

Considerando que a pesquisa a ser desenvolvida será baseada nas experiências pessoais por mim vivenciadas, a aplicação do conceito de *escrevivência* se apresenta como a abordagem mais apropriada. A *escrevivência*, ao entrelaçar a narrativa de vivências pessoais com a escrita, permitirá uma análise mais profunda e autêntica das situações abordadas,

trazendo à tona aspectos subjetivos e contextuais essenciais para a compreensão dos fenômenos estudados neste trabalho.

Dessa forma, essa metodologia não apenas enriquece a pesquisa com um olhar introspectivo e pessoal, mas também fortalece a conexão entre o vivido e o registrado, oferecendo uma perspectiva única e enriquecedora ao estudo. Além disso, realizei uma pesquisa bibliográfica para embasar as realidades vivenciadas e demonstrar, com dados concretos, que essas situações são comuns na vida das mulheres negras.

A estrutura da minha narrativa será organizada como "estações de rádio", divididas em quatro: a brasileira e o mercado de trabalho, a negra no mercado de trabalho, a estudante operadora de *call center* e a dona de casa e o *home office*. Como a música sempre fez parte da minha vida, cada capítulo da minha história será iniciado com um trecho de uma canção marcante para mim naquele momento da minha trajetória. Assim, a melodia servirá como uma trilha sonora que guia o leitor pelas diferentes "estações" da minha vida.

Cada momento da leitura carregará o entrelaçamento entre os caminhos que me trouxe até essa escrita e a concretude da situação brasileira. Faço o encontro entre a pretensão dos direitos de igualdade de gênero e raça insculpidos nos diplomas jurídicos e a dura previsão de uma realidade estruturalmente desigual.

Essa jornada pelas "estações" da minha vida e da realidade brasileira vai além de uma simples narrativa pessoal; é um convite para mergulhar nas profundezas das experiências das mulheres negras em uma sociedade marcada pela desigualdade. Cada capítulo, ressoando com a melodia de momentos marcantes, oferece uma oportunidade única de refletir sobre os desafios e resistências cotidianos, e, assim, compreender a urgência de mudanças estruturais. Prepare-se para uma leitura que não apenas revela histórias, mas também provoca pensamentos e inspira ações. Vamos embarcar nessa viagem juntos!

2 A BRASILEIRA E O MERCADO DE TRABALHO

(Tudo, tudo, tudo, tudo que nós tem é nós)
Tudo, tudo, tudo que nós tem é nós
(Tudo, tudo, tudo que nós tem é)
Tudo, tudo, absolutamente tudo
(Tudo, tudo, tudo que nós tem é nós)
Tudo que nós tem é isso, uns aos outros
(Tudo, tudo, tudo que nós tem é)
Tudo que nós tem é uns aos outros, tudo
(Principia - Emicida)

Nesta estação, compartilharei com vocês um pouco da história da minha família, formada por mim, Luana (a filha mais velha), Mainha (Irmã Luciana) e meus irmãos, Samuel e Aline. Um lar semelhante a muitos outros no Brasil, constituído por uma mãe solo e seus filhos, sem rede de apoio. Por esta razão, escolhi este trecho da música Principia, porque tudo que tínhamos era “nois”, tudo que tínhamos era uns aos outros.

Nasci em Recife, capital de Pernambuco, no dia 16 de junho de 2000, filha de um caminhoneiro e de uma estudante. Após meu nascimento, a jovem Luciana abandonou a escola sem concluir o ensino médio para cuidar de mim, o que posteriormente prejudicou sua inserção no mercado de trabalho.

O mesmo se repete nos dias atuais, segundo dados da Síntese de Indicadores Sociais (SIS) 2024, divulgada pelo IBGE, em 2023, 9,1 milhões de jovens de 15 a 29 anos de idade já tinham deixado de estudar sem terminar a educação básica.

Entre os jovens de 15 a 29 anos que deixaram a educação básica incompleta, a maioria (63,7%) não chegou a atingir o ensino médio incompleto, sendo que 39,4% não concluíram o ensino fundamental e 24,3% concluíram esse nível. A maioria dos jovens de 15 a 17 anos que abandonaram a escola sem concluir a educação básica obrigatória não havia concluído o ensino fundamental (53,6%) e 24,9% concluíram somente esse nível, ou seja, 78,5% não possuíam sequer o ensino médio incompleto. Em relação aos jovens de 18 a 24 anos, grupo que poderia ter concluído o ensino médio, 59,6% abandonaram a escola com nível de instrução abaixo do ensino médio incompleto (Ferreira, 2024, *web*).

Além dos dados relativos à evasão escolar da juventude brasileira, com relação às mulheres, foi constatado que a principal motivação para o abandono dos estudos foi a gravidez, assim como ocorreu com minha mãe.

No caso das mulheres, os principais motivos para o abandono escolar em 2023 foram gravidez (23,1%) e necessidade de realizar afazeres domésticos ou cuidar de criança, adolescente, idoso ou pessoa com deficiência (9,5%) se destacaram, somando 32,6% e superando razões como necessidade de trabalhar (25,5%) e falta de interesse (20,9%) (Ferreira, 2024, *web*).

Como visto, além da gravidez, a necessidade de realizar afazeres domésticos, cuidar de criança, adolescente, idoso ou pessoa com deficiência, também têm influenciado as jovens brasileiras a se evadir das escolas. Por mais que este trabalho de cuidado seja relevante, ele muitas vezes é invisibilizado. Além disso, este trabalho é majoritariamente realizado pelas mulheres, o que as deixa menos disponíveis para o trabalho no mercado.

Em 2022, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos. Essas tarefas consumiram 21,3 horas semanais delas contra 11,7 horas deles. O recorte por cor ou raça também possibilita verificar essa diferença entre mulheres. As mulheres pretas ou pardas gastavam 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas do que as brancas. Já entre os homens não houve distinção significativa nesse recorte. Além disso, a diferença entre mulheres brancas e pretas ou pardas aumentou desde 2016, início da série histórica desse indicador (Cabral, 2024, *web*).

É possível perceber que as mulheres brasileiras enfrentam uma série de obstáculos na preparação para o mercado de trabalho. E as negras em particular, Como a eloquência dos dados não deixa escape.

Ao examinar a desigualdade por faixa de renda, as mulheres brancas e negras que residem em domicílios com rendimento de até um quarto de salário-mínimo por pessoa, ou seja, as mais pobres, trabalharam 25,4 e 25,7 horas semanais, enquanto as mulheres brancas e negras em domicílios com rendimento de 8 salários-mínimos ou mais por pessoa, as mais ricas, trabalharam apenas 13,8 e 15,5 horas semanais neste trabalho. Assim, existe uma desigualdade de classe expressiva na assunção de trabalho não remunerado entre as mulheres. Entre as mulheres brancas, a diferença das mais ricas para as mais pobres foi de 12 horas e entre as mulheres negras foi de 10 horas (IPEA, 2024, *web*).

Além disso, de acordo com a Agência IBGE Notícias, foi constatado que “as mulheres pretas são as que mais realizam afazeres domésticos, as taxas de realização de afazeres domésticos pelas mulheres brancas (90,5%), pretas (92,7%) ou pardas (91,9%) são sempre mais altas que a dos homens dos mesmos grupos de cor ou raça (80,0%, 80,6% e 78,0%, respectivamente)” (Nery; Britto, 2023).

Como visto, a execução de trabalho doméstico já consome uma parte considerável do tempo de vida das mulheres negras. No caso de mainha, após os meses exercendo exclusivamente o trabalho de cuidado, ela passou a ter uma dupla jornada, atuando dentro e fora de casa, da mesma forma que 83% das mulheres atuantes no mercado de trabalho.

A porcentagem acima mencionada foi obtida através de uma pesquisa do *Infojobs*, que ouviu 742 pessoas do gênero feminino, das quais 45% atestam não ter ajuda de parceiros ou redes de apoio (Matos, 2024). Com relação ao desempenho de trabalho doméstico e de

cuidado não remunerado, o estudo *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* apresenta dados e informações riquíssimas.

No Brasil, o fato de ser mulher acrescenta, em média, 10 horas semanais no trabalho doméstico e de cuidado não remunerado em relação aos homens. Em 2022, as mulheres despenderam semanalmente 21h36min, e os homens 11h48min neste trabalho (IPEA, 2024, *web*).

Analisando os dados podemos perceber que quanto mais alta a renda das mulheres, menor a proporção das que afirmaram realizar afazeres domésticos – entre aquelas com renda de até um salário mínimo, 94% dedicavam-se aos afazeres domésticos, contra 79,5% entre as mulheres com renda superior a oito salários mínimos.

Dentre os homens não há grandes diferenças: todos se dedicam muito pouco ao trabalho doméstico e de cuidados. Veja a tabela abaixo:

Gráfico 1 - Tempo de trabalho doméstico não pago

Brasil 2022			
Tempo de trabalho doméstico não pago (em horas semanais)			
Renda domiciliar por pessoa	Mulheres	Homens	Todas
Até ¼ do salário mínimo	26	13	20
De ¼ até ½ salário mínimo	25	12	20
De ½ até 1 salário mínimo	22	12	18
De 1 até 3 salários mínimos	20	12	16
De 3 até 5 salários mínimos	17	11	14
De 5 até 8 salários mínimos	16	11	14
8 ou mais salários mínimos	14	9	12
Todas as faixas de renda	22	12	17
Pessoas com 16 ou mais anos de idade			
Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça 2024 - www.ipea.gov.br/portal/retrato 			

Fonte: Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, 2024 ¹

Como demonstrado, “a desigualdade de gênero no trabalho doméstico e de cuidado não remunerado tem impacto negativo na vida das mulheres, em especial das mulheres em pobreza. A dificuldade para se dedicar mais ao mercado de trabalho, para ocupar melhores

¹ IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça. 2023. *web*. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/retrato/indicadores/trabalho-domestico-e-de-cuidados-nao-remunerado/apresentacao>> Acesso em 09 mar. 2025.

posições e de maiores rendimentos, a perda de autonomia, a pobreza de tempo, a sobrecarga mental e emocional, além dos rebatimentos na saúde das mulheres, são algumas dessas limitações” (IPEA, 2024).

Retomando a narrativa, já dentro do mercado de trabalho, lembro em especial de um dos empregos que minha mãe teve (neste momento da vida, mãe solo), era no setor de hotelaria, escala 6x1, com folgas nas segundas, os horários sempre mudaram, as vezes das 06h da manhã às 14h da tarde, outras vezes das 14h às 22h (quando não, até meia noite).

Apesar do pouco tempo que tinha, sempre íamos à igreja. E foi neste contexto que minha mãe conheceu o pai da minha irmã (Aline, a caçula). Ele vinha do interior do Rio Grande do Norte, tinha o sonho de ser cantor e havia ido para Recife gravar seu primeiro CD. Após um tempo de relacionamento, casaram e decidiram se mudar para um lugar mais tranquilo, tendo em vista que a época Recife contava com altos índices de violência.

Então, em 2008, nós nos mudamos para Maísa², lugar pacato, que contava com uma escola e um postinho. Logo fui matriculada e comecei a estudar na Escola Estadual Gilberto Rola (Ver figuras 01 e 02), confesso que adaptação não foi tão fácil, eu era “a novata que falava engraçado”, mas fui acolhida pelos professores e aos poucos, fiz amigos, foi neste lugar em que cresci física e academicamente, criei laços de pertencimento com a comunidade e me envolvi com a história local.

Figuras 1 e 2 - Apresentação na feira de sabores e saberes



Fonte: Portal da 12ª DIREC³

² SOUZA, Morgana. Semente de luta no Rio Grande do Norte: Assentamento Maísa. MST, 25 jul. 2024. Disponível em: <https://mst.org.br/2024/07/25/semente-de-luta-no-rio-grande-do-norte-assentamento-maísa/>. Acesso em: 21 mar. 2025.

³ DIREC. Feira de Saberes e Sabores da Escola Estadual Gilberto Rola. 27 de novembro de 2011. disponível em: <https://blogdadired12.blogspot.com/search?q=ESCOLA+GILBERTO+ROLA-+MAÍSA>. Acesso em: 26 fev. 2025.

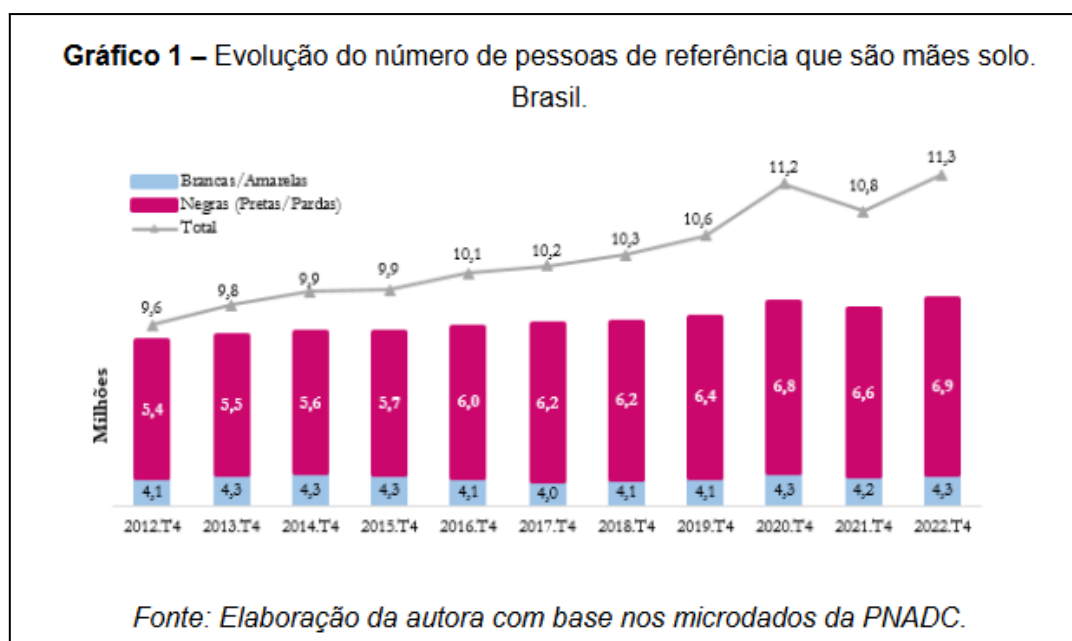
Nestas fotos eu estava na 5ª série, minha turma estudou sobre as fábulas Esopo e fiquei responsável por apresentar a fábula “O feixe de varas” aos participantes da feira.

Passados alguns anos, o casamento de mainha teve fim. O ano era 2012 e ela ficou sozinha com nós três para cuidar, morando em um lugar onde não tinha nenhum parente. Por que não voltar para Recife? Como ela se manteria? Muitos perguntaram, mas minha mãe sempre foi uma mulher trabalhadora e cheia de fé, ela não desistiria.

Logo, mainha começou a fazer salgados para vender, vendia para o mercadinho, para as lanchonetes locais e para a lancheteria que tinha próximo a BR 304. Assim fomos nos mantendo, até que em 2014, ela conseguiu uma vaga para trabalhar em uma empresa produtora e exportadora de frutas, retornando ao mercado de trabalho, e apesar de não ter conseguido concluir o ensino médio, com muito esforço e dedicação ela obteve um cargo de liderança dentro da firma, onde passou mais de 6 anos trabalhando.

Segundo dados da pesquisa sobre mães solo no mercado de trabalho, realizada por Janaina Feijó, com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNADC, “entre os anos de 2012 e 2022 o número de domicílios com mães solo cresceu 17,8%, passando de 9,6 milhões para 11,3 milhões. Ou seja, ocorreu um incremento de 1,7 milhão de mães solo em dez anos.” Veja o gráfico criado pela pesquisadora:

Gráfico 2 - Pessoa de referência mães-solo



Fonte: Fundação Getúlio Vargas⁴

⁴ FEIJÓ, Janaína. Mães solo no mercado de trabalho crescem 1,7 milhão em dez anos. Fundação Getulio Vargas, 2023. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/maes-solo-mercado-trabalho-crescem-17-milhao-dez-anos>>. Acesso em: 21 fev. 2025.

Ainda acrescenta a autora que a maior parte das mães solo (72,4%) vivem em domicílios monoparentais, sendo compostos apenas por elas e seu(s) filho(s) (Feijó, 2023). Desta forma ela retrata a realidade do domicílio quem que fui criada, composto por mim, Luana (a filha mais velha), Mainha (Irmã Luciana) e meus irmãos, Samuel e Aline.

Como mencionei, foi neste período em que tive meu segundo contato com a escala 6x1, uma vez que minha mãe trabalhava de segunda a sábado na empresa, para trazer o mantimento para nossa casa, sendo a responsável financeiramente pela família, pelo que, aos meu 14 (quatorze) anos, me tornei responsável pela casa e por cuidar dos meus irmãos, Samuel com 8 (oito) anos e Aline com 6 (seis) anos.

Mesmo com a carga de trabalho doméstica que enfrentava diariamente, minha mãe nunca deixou de me incentivar a buscar conhecimento. Ela acreditava firmemente que a educação era a chave para transformar nossa vida. Com uma visão forte de que o aprendizado poderia abrir portas e proporcionar um futuro melhor, ela me motivava a estudar arduamente.

Os dados provam que minha mãe estava certa: ter acesso à educação realmente faz diferença na vida das pessoas e abre muitas portas. Como pontua a pesquisadora, Janaina Feijó, com base em um estudo do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas, possuir ensino superior continua sendo estratégico para elevar a renda.

Trabalhadores com ensino superior ganham mais que o dobro de profissionais menos escolarizados, mostra um estudo do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV). No segundo trimestre de 2024, o ganho salarial de quem tinha ensino superior completo era 126% maior do que de pessoas com ensino médio ou superior incompleto (Araújo, 2024, *web*).

Posto isso, estudei e me dediquei, até que no dia 04 (quatro) de fevereiro de 2019, pude realizar minha matrícula no curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semiárido - UFERSA, mesma data em que consegui uma vaga de emprego, como jovem aprendiz, na empresa que minha mãe trabalhava, ingressando assim no mercado de trabalho.

3 A NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

Quem foi que disse que amor de verdade não existe?
Quem foi que disse que quem não é rico vive triste?
Quem foi que disse que tem que morrer para ver Deus?
Ouça o convite: Se organize!
Se organizar é se conhecer
É subverter pra se libertar
É o escravo cantar pra sinhá
Venha cá! Veja toda beleza que há!
(Se Organize - Preto No Branco part. Kivitz)

A música "Se Organize", interpretada pelo grupo Preto No Branco, transmite uma mensagem poderosa de esperança e renovação espiritual dentro do contexto gospel/religioso. A letra destaca a importância de se reorganizar internamente para enfrentar as adversidades da vida com fé e otimismo, algo fundamental para essa nova etapa da minha vida, com trabalho e faculdade: fé e otimismo.

A participação de Kivitz adiciona uma camada de crítica social e cultural que torna a música ainda mais especial. Os temas de liberdade, resistência e a realidade dos marginalizados no Brasil são abordados de maneira intensa. Segundo Oliveira (2004), “falar sobre segregação racial, racismo e preconceito nas igrejas sempre foi um tabu. Aparentemente, mexer nessas questões é como tocar alguns ferimentos mal cicatrizados, certas mazelas que insistem em incomodar a Igreja brasileira”.

Conforme mencionado no livro "A Religião Mais Negra do Brasil", escrito por Marco Davi de Oliveira, que foi coordenador do Fórum de Lideranças Negras Evangélicas, é importante “refletir sobre a atuação da Igreja Pentecostal junto aos negros deste país e entender por que ela se tornou uma espécie de opção aos excluídos brasileiros, tendo em vista que a Igreja Católica e o braço histórico do protestantismo ignoraram os negros do país” (OLIVEIRA, 2004).

Dessa forma, a música transforma-se em um verdadeiro hino de resistência e empoderamento, utilizando a fé como base para a luta contra as injustiças e desigualdades sociais. As metáforas e simbolismos, como no verso “É subverter pra se libertar”, incentivam tanto a transformação pessoal quanto a coletiva, elevando ainda mais a profundidade e a beleza da canção.

Como mencionei no capítulo anterior, fui convocada para cursar Direito na Universidade Federal Rural do Semiárido, pelo que realizei minha matrícula e aguardei ansiosamente pelo primeiro dia de aula. Todavia, nos preparativos para este dia me deparei com um problema que até hoje persiste na comunidade rural em que residia: o transporte.

Não há transporte público coletivo no bairro, a única opção que a comunidade tem para se locomover até o centro da cidade são os táxis, pagando em média de R\$25,00 (vinte e cinco) a R\$150,00 (cento e cinquenta) reais dependendo do horário. Sendo que, R\$25,00 (vinte e cinco) reais é o valor padrão da “passagem” da Maísa para o centro de Mossoró (só ida), em horário comercial, já se precisar ir para o hospital a noite (como já aconteceu lá em casa), prepare-se para desembolsar de R\$100,00 (cem) a R\$150,00 (cento e cinquenta) reais (ida e volta), isso SE conseguir um taxista disponível e disposto a fazer a corrida.

Sobre esse tema, o jornal “A Verdade” recentemente divulgou uma matéria intitulada “Povo de Mossoró (RN) sofre com sistema de transporte coletivo⁵”, onde expôs a problemática da mobilidade no âmbito municipal:

Sendo a segunda maior cidade do Rio Grande do Norte, com 278 mil habitantes, Mossoró sofre com um dos piores sistemas de ônibus de todo o estado. Com ônibus superlotados, baixa frota de veículos em circulação e diversos bairros que são privados do acesso à cidade, a população sofre uma verdadeira calamidade no transporte coletivo. Atualmente, existem apenas 12 linhas de ônibus para abarcar toda a cidade, deixando muitos bairros periféricos de fora. A população da zona rural é ainda mais excluída, precisando pagar mais de R\$30,00 para se locomover até o centro da cidade, pois não existe ônibus (OLIVEIRA, 2024, *web*).

Ciente dessa situação, a prefeitura disponibilizou um ônibus para levar os universitários até a faculdade no turno da noite, porém no ano em que ingressei na UFERSA, já não havia mais vagas disponíveis. O rapaz responsável pela organização do ônibus me explicou que havia mais de 100 (cem) estudantes e o veículo contava apenas com 46 (quarenta e seis) cadeiras, que até o momento estava dando certo porque nem todos os alunos tinham aula todos os dias da semana, mas a situação era insustentável, pelo que a entrada de novos usuários estava sendo barrada.

Após receber essa triste notícia, fui conversar com minha mãe, ela me consolou e disse que eu não tinha me esforçado tanto pra desistir na primeira dificuldade, que iríamos dar um jeito naquela situação. Posto isso, entrei em contato com outros estudantes que estavam na mesma situação, procuramos o representante do bairro para levar a problemática até a prefeitura, precisávamos de mais um ônibus e precisávamos com urgência.

⁵ A VERDADE. Povo de Mossoró (RN) sofre com sistema de transporte coletivo. Disponível em: <https://averdade.org.br/2024/10/povo-de-mossoro-rn-sofre-com-sistema-de-transporte-coletivo/>. Acesso em: 11 mar. 2025.

Localizei no Portal da Prefeitura de Mossoró⁶ a matéria que fala sobre a reunião em que foi apresentada nossa demanda:

A prefeita Rosalba Ciarlini recebeu na tarde desta quarta-feira (03) um grupo de moradores da Maisa, zona rural de Mossoró, para ouvir algumas demandas da comunidade. Representados pelo líder comunitário Aislan Marckuty Vieira, o grupo veio solicitar mais um transporte para os universitários que fazem faculdade na área urbana de Mossoró. São cerca de 100 estudantes que precisam dessa locomoção para concluir seus cursos de nível superior (Mossoró, 2019, *web*).

Neste dia a prefeita garantiu que a partir de maio teremos o tão esperado segundo ônibus. Porém, as aulas começaram antes da chegada do transporte, pelo que precisei usar de outros meios para conseguir acompanhar o início do semestre letivo. Às vezes ia de táxi e ficava na casa de alguma amiga, às vezes conseguia carona, outras vezes pagava para ir no ônibus dos universitários de Cacimba Funda - CE que passava na BR 304. Até que chegou o dia que a nossa rota foi normalizada com os dois ônibus, parecia um sonho!

Após esta vitória pude focar na faculdade, os primeiros semestres não foram fáceis, vim de escola pública e rural, “ralei” bastante para acompanhar minha turma que veio majoritariamente de escola particular ou de Instituto Federal - IF. Realidade da maioria das universidades no Brasil, como foi constatado pelo Censo da Educação Superior 2023:

Dos concluintes do ensino médio em 2022, 27% ingressaram na educação superior em 2023. Quando se observam os concluintes do ensino médio de escolas federais, essa proporção sobe para 58% (comportamento similar aos concluintes das escolas privadas, com 59%). Os alunos oriundos de escolas estaduais ficaram abaixo da média: apenas 21% ingressaram no ensino superior logo após concluírem o ensino médio. Os estudantes que concluíram o ensino médio articulado com a educação profissional (integrado ou concomitante) também tiveram mais facilidade para ingressar na educação superior no ano seguinte. Desse grupo, 44% entraram em um curso de graduação logo após a formatura, outro número acima da média (MEC; INEP, 2024).

Além da dificuldade de acesso a universidades, temos também o fator racial. Ainda que 56,1% da população brasileira seja preta ou parda, ela ocupa apenas 48,3% das vagas universitárias, somando as instituições públicas e privadas. Aliado a isso, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD Educação, divulgada pelo IBGE, mostram pela primeira vez, desde 2016, quando começou a série histórica, que a proporção de universitários pretos e pardos caiu em relação aos brancos.

⁶ PREFEITURA DE MOSSORÓ. Prefeita Rosalba garante mais um ônibus para transporte de universitários da Maisa. Disponível em: <https://prefeiturademossoro.com.br/noticias/prefeita-rosalba-garante-mais-um-onibus-para-transporte-de-universitarios-da-maisa/2121>. Acesso em: 04 mar. 2025.

A situação se agrava quando incluímos o fator de gênero. No ano de 2013, 22% das pessoas que ingressaram no ensino superior no Brasil eram mulheres negras e que em 2019, esse número chegou a 27%, percebe-se o reflexo positivo da política de cotas. Todavia, do total de mulheres negras que entraram em uma universidade, 16% ingressaram em instituições públicas e 84% em instituições privadas. As mulheres pretas seguem sub-representadas nas instituições públicas do nosso país.

As mulheres negras além do desafio de acesso passam também por dificuldade enormes para permanecer nas universidades. Como listou Maria Eduarda de Oliveira (2022), voluntária da *Elas no Poder*, no artigo “Lei de Cotas e mulheres negras na Universidade”⁷:

Permanência: mais do que apenas ingressar na Universidade, é essencial que a mulher negra tenha acesso às políticas de permanência, como moradia estudantil, alimentação, transporte, materiais didáticos, entre outros. Essas políticas são capazes de assegurar o bem-estar da estudante e contribuir para a conclusão do curso;

Saúde mental: ligada às questões de permanência, o acesso a recursos que garantam saúde mental se torna necessário para lidar com desafios pessoais e sociais, incluindo as várias formas de violência enfrentadas por mulheres negras de baixa renda;

Tripla jornada: a estudante negra e de baixa renda muitas vezes enfrenta uma tripla jornada, equilibrando estudos, trabalho e responsabilidades de cuidados, incluindo afazeres domésticos e cuidado com pessoas. A falta de uma rede de apoio pode tornar ainda mais desafiadora a conciliação dessas diferentes áreas da vida;

Elitismo universitário: embora as políticas de cotas tenham possibilitado a inclusão da população negra no ambiente universitário, ainda persistem elementos de elitismo que excluem essas alunas. O modelo educacional muitas vezes não se adapta à realidade social das estudantes cotistas, refletindo elitismo e tradicionalismo universitário que favorecem um formato de ensino voltado para os mais privilegiados, o que impacta diretamente a experiência acadêmica das alunas de baixa renda (Oliveira, 2022, *web*).

Dentre os desafios descritos pela autora, a tripla jornada de trabalho e o elitismo universitário foram os que mais vivenciei. Conciliar as diversas demandas do dia e ter energia para ficar atenta às aulas à noite era quase uma missão impossível. Além do fato de “estudar dobrado” para acompanhar os demais estudantes da turma, havia momentos durante as aulas que me vi perdida, sem entender o que precisava ser feito/como fazer, ao passo que percebia os demais estudantes realizarem de forma quase automática o que era pedido.

Acrescento aqui as palavras de Maria Angélica dos Santos, retiradas da sua tese de doutorado: “E eu não sou uma jurista? Reflexões de uma jurista negra sobre direito, ensino jurídico e sistema de justiça”, que refletem bem o que senti durante a graduação.

⁷ OLIVEIRA, Maria Eduarda de. Lei de Cotas e negras na universidade. *Elas no Poder*, 22 jul. 2022. Disponível em: <<https://elasnopoder.org/blog/lei-de-cotas-e-negras-na-universidade/>>. Acesso em: 11 mar. 2025.

Quando na graduação sentia uma dificuldade de me conectar com o direito. O modo como os conteúdos eram ensinados, o distanciamento que aquele conhecimento empreendia como se aquelas matérias precisassem ser sabidas mas não sentidas. Eu sentia muita dificuldade em perceber pontos de contato da minha vida real com aquilo que me ofertaram como saber. (Santos, 2021, p. 205)

Recordo com carinho de alguns professores que me auxiliaram nestes momentos em que me sentia desconectada/confusa com o direito. Em especial, lembro de um professor que me procurou pra saber porque eu dormia durante suas aulas, inicialmente não sabia se ele estava chateado ou preocupado, mas com o desenrolar da conversa me senti acolhida, ele me contou que também teve dificuldades para conciliar trabalho e estudos, me falou sobre as políticas de permanência disponíveis na universidade e se colocou à disposição para ajudar nas dificuldades de aprendizagem que surgisse.

As dificuldades que enfrentei não ofuscaram a alegria que senti, eu estava maravilhada por estar na universidade, lembro com carinho da recepção que foi organizada na primeira semana, tantos projetos de extensão, tantas possibilidades de profissão, lembro da lista quase interminável de livros que os professores passaram, lembro da minha primeira nota baixa e da tristeza/revolta que foi recebê-la, lembro dos estudos em grupo na biblioteca e novas amizades que fiz, lembro com tristeza da pandemia e como tudo isso foi interrompido com sua chegada em 2020.

Foi um momento de incerteza e medo, ninguém imaginava que a pandemia de Covid-19 duraria mais de 03 (três) anos e mudaria drasticamente a rotina/vida de todos, geraria tanto impacto na saúde mental dos indivíduos e na sociedade como um todo, mas em especial na população brasileira. Conforme exposto na matéria de Gabriela Cupani⁸, da Agência Einstein:

A pandemia de Covid-19 teve um impacto significativo na saúde mental devido a uma série de fatores estressantes, como isolamento social, preocupações com a saúde, incertezas econômicas e perda de entes queridos”, avalia o psiquiatra Elton Kanomata, do Hospital Israelita Albert Einstein. “O Brasil foi afetado de forma significativa, com altas taxas de infecção, mortalidade e abalo econômico. O impacto prolongado da pandemia pode ter contribuído para o quadro de estresse crônico e ansiedade, comprometendo a saúde mental da população (Cupani, 2024, *web*).

⁸ CUPANI, Gabriela. Saúde mental dos brasileiros pós-pandemia é uma das piores do mundo. CNN Brasil, 2024. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/saude-mental-dos-brasileiros-pos-pandemia-e-uma-das-piores-do-mundo/>>. Acesso em: 11 mar. 2025.

Ao passo que a universidade estava com as aulas suspensas por tempo indeterminado, a empresa em que eu trabalhava estava funcionando normalmente, com a adição do uso de máscaras, distanciamento social e mais algumas precauções. Já em casa, no ano de 2020, minha irmã saiu da empresa em que estava e decidiu que montaria seu próprio negócio. Retornamos à venda dos salgados, dessa vez com *delivery*. Pela manhã eu era jovem aprendiz, a tarde entregadora e a noite organizávamos tudo para a produção das massas e recheios que faríamos no dia seguinte.

Foi um período que exigiu muito de mim, em especial quando começaram as mudanças por conta do período entressafra. Aqui abro um parêntese para explicar um pouco sobre como funciona o “mercado de trabalho” na comunidade em que residia.

Todas as empresas da região giram em torno da exportação de frutas (melão, melancia e mamão) e geralmente dividem as funções entre campo e ‘O pessoal que trabalha no campo é chamado para auxiliar na época de plantio/colheita e a turma do *packing house* é responsável pelo processamento da fruta para comercialização, sendo contratados apenas durante a safra. Passado o pico de colheita das frutas, os trabalhadores são desligados da empresa até a próxima safra das frutas.

Com a chegada da entressafra e a redução do pessoal efetivo, os jovens aprendizes tiveram que assumir novas funções e/ou serem realocados para outras filiais.

Inicialmente, assumi a responsabilidade pela produção e estoque (atribuição da auxiliar de escritório que foi realocada), depois “me pediram” para ajudar na recepção (a recepcionista foi desligada da empresa), o que incluía acompanhar a entrada dos demais funcionários, regular o relógio de ponto e fazer a limpeza da recepção e do escritório, seguidamente incluíram a limpeza dos banheiros e por fim, adicionaram a lavanderia.

Para além do claro desvio de função que ocorreu na época, quero ressaltar as dificuldades que nós, mulheres negras, enfrentamos dentro do mercado de trabalho. “A população feminina ocupa, majoritariamente, cargos informais, estruturalmente inferiores e com menores remunerações. Existe uma aura de subalternidade que circunda as profissões comumente praticadas por pessoas negras (Leão; Lírio, 2024).”

Estudo realizado pela pesquisadora Janaína Feijó, a partir dos microdados da PNADC/IBGE, demonstra a situação preocupante das mulheres negras no mercado de trabalho, nas palavras da autora:

Não há dúvidas que todas as conquistas alcançadas ao longo de pelo menos meio século de luta deve ser comemoradas. Contudo, a luta por igualdade de oportunidades e representatividade continua. As condições socioeconômicas das mulheres negras brasileiras ainda são piores do que as dos demais

grupos, colocando-as em uma situação de maior vulnerabilidade (Feijó, 2022, *web*).

A autora argumenta que a situação das mulheres negras se torna crítica porque aglutina as desvantagens associadas às desigualdades de gênero e de raça, enfrentando desafios para se inserirem no mercado e permanecer no mesmo.

Em relação a população ocupada, a quantidade de mulheres negras ocupadas caiu 11,5% entre o primeiro trimestre de 2020 e 2021, maior queda entre os quatro grupos [Homens Brancos e Amarelos (-1,3%), Homens negros (-6,6) e Mulheres Brancas/Amarelas (-7,0%)]. Esse aumento contribuiu para que a taxa de desemprego atingisse 22,1% no 1º tri de 2021. Já no 1º trimestre de 2022 todos os grupos voltaram a atingir os níveis do 1º tri de 2020, com as mulheres negras apresentando o menor crescimento no período (1,6%) (Feijó, 2022, *Web*).

Segundo o IBGE, em 2022, pessoas pretas ou pardas ocupavam a grande maioria dos postos de trabalho em atividades com menores rendimentos médios. Nos serviços domésticos, por exemplo, eram 66,4%; na construção, 65,1%; e, na agropecuária, 62%.

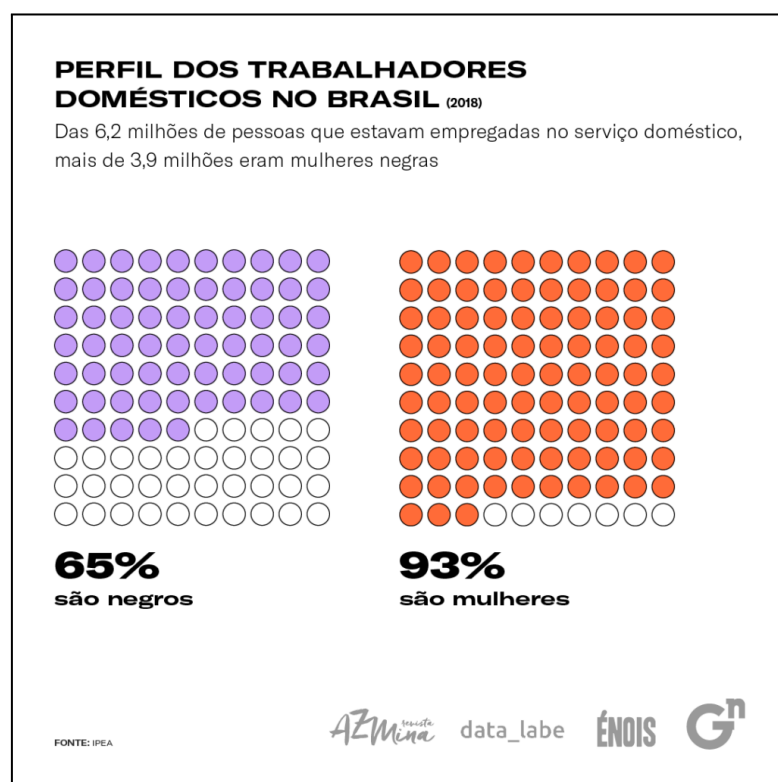
Aliado a isso, cresce o número de mulheres pretas na informalidade. “No 1º tri de 2022 43,3% das mulheres negras ocupadas estavam em postos de trabalho informais, taxa superior à média nacional (40,1%), dos homens brancos/amarelos (34,8%) das mulheres brancas e amarelas (32,7%). Por outro lado, ficou abaixo da taxa entre homens negros (46,6%)” (FEIJÓ, 2022).

A maior inserção de pretos ou pardos em atividades informais, como serviço doméstico sem carteira assinada, que em 2019 tinha rendimento médio mensal de apenas R\$ 755, contribui para diminuir a renda média desse grupo populacional. A população ocupada de cor ou raça branca ganhava em média 73,4% mais do que a preta ou parda. Em valores, significava uma renda mensal de trabalho de R\$ 2.884 frente a R\$ 1.663, em 2019 (Saraiva, 2020, *web*).

A predominância de mulheres pretas no trabalho doméstico é reflexo das barreiras sistêmicas que limitam suas opções de emprego, sendo uma das profissões mais precarizadas do país. Pelo que, no Brasil 65% dos trabalhadores domésticos são negros e 93% são mulheres. Como afirmou a historiadora e rapper Preta-Rara: "A senzala moderna é o quartinho da empregada"⁹.

⁹ PRETA RARA. "O trabalho doméstico é hereditário para as mulheres pretas", diz Preta Rara. Entrevista concedida a Gênero e Número. Gênero e Número, 8 nov. 2023. Disponível em: <https://www.generonumero.media/entrevistas/entrevista-o-trabalho-domestico-e-hereditario-para-as-mulheres-pretas-diz-pret-rara/>. Acesso em: 13 Mar. 2025.

Gráfico 03 - Perfil dos trabalhadores domésticos



Fonte: Associação Gênero e Número (2020)¹⁰

A eloquência dos dados não deixa escape. A população preta ou parda está presente na informalidade, possui menos anos de estudo e está em atividades que remuneram menos. Tudo isso contribui para que a renda do trabalho seja menor. Todavia, a distinção de renda não tem base apenas no nível de escolaridade. Em 2019, "o rendimento-hora de brancos com nível superior era de R\$33,90, enquanto pretos e pardos com o mesmo nível de instrução ganhavam R\$23,50 por hora trabalhada" (Saraiva, 2020).

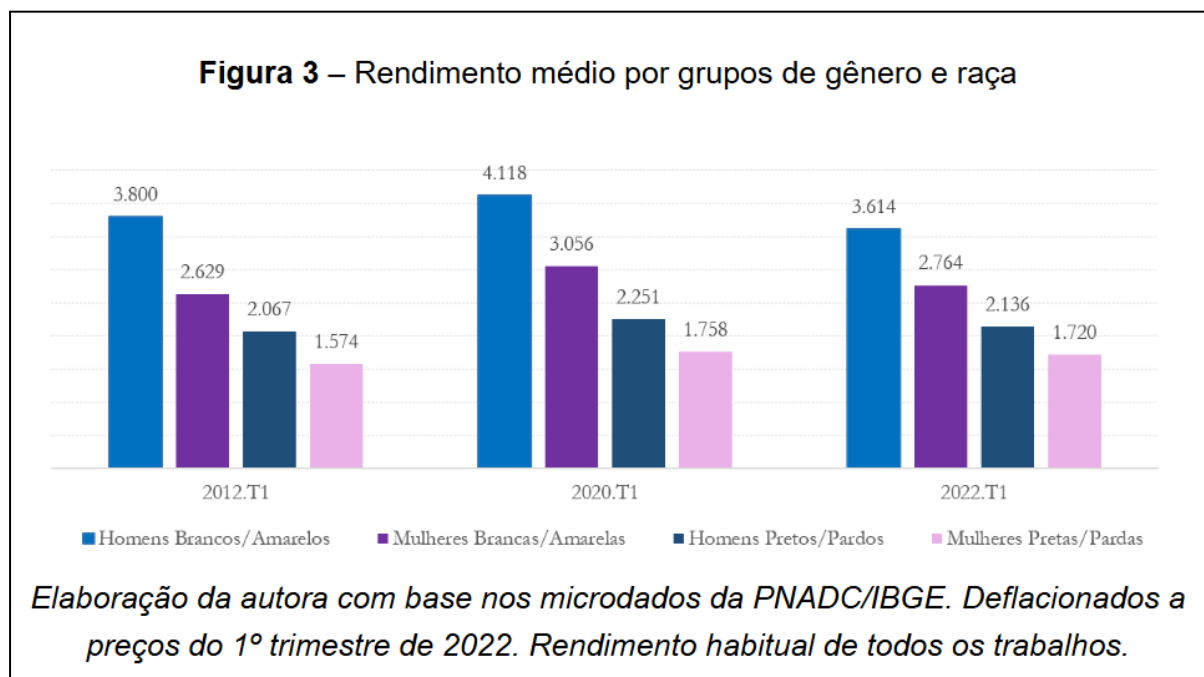
Além disso, ao analisar o fator gênero vemos que,

Apesar de terem, em média, maior escolaridade que os homens, o rendimento das mulheres segue inferior. Em 2022, o rendimento delas foi equivalente a 78,9% do recebido por eles. Em 2012, início da série histórica, essa razão era estimada em 75,4%, o que significa que essa distância diminuiu. Em 2022, a maior diferença estava no grupo de profissionais das ciências e intelectuais, nos quais as mulheres receberam 63,5% da média dos homens. No grupo de diretores e gerentes, que apresenta os maiores rendimentos médios do país, elas receberam 73,9% do recebido pelos homens (Cabral, 2024, *web*).

¹⁰ FERREIRA, Lola. A 'Casa Grande' não consegue passar sem a servidão das pessoas negras. Associação Gênero e Número, 2020. Disponível em: <<https://www.generonumero.media/entrevistas/casa-grande-domesticas-servidao-miguel/>>. Acesso em: 12 mar. 2025.

Ademais, o estudo “A participação das mulheres negras no mercado de trabalho”, realizado pela pesquisadora Janaína Feijó, demonstra que embora se observe que as diferenças entre os grupos têm diminuído ao longo do tempo, as mulheres negras continuam apresentando os menores rendimentos médios” (Feijó, 2022). Veja:

Gráfico 4 - Rendimento médio (gênero e raça)



Fonte: Blog do IBRE (2022)¹¹

Em 2022, “mulheres pretas ganhavam menos da metade do que os homens brancos ganhavam e equivalente a 60% do rendimento médio das mulheres brancas/amarelas” (FEIJÓ, 2022). Aliado a isso, “a participação das mulheres negras entre os 10% com os maiores salários ainda é baixa, mesmo após um crescimento de 2 p.p entre os anos de 2012 (7,1%) e 2022 (9,2%)” (Feijó, 2022).

O conjunto de dados expostos embasam a afirmação feita por Lélia Gonzalez, no Livro “Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos”, a mulher negra sofre uma tríplice discriminação:

Ali, a gente constata que, em virtude dos mecanismos da discriminação racial, a trabalhadora negra trabalha mais e ganha menos que a trabalhadora branca, que, por sua vez, também é discriminada enquanto mulher. Vimos que 87% das trabalhadoras negras exercem ocupações manuais, justamente

¹¹FEIJÓ, Janaína. A participação das mulheres negras no mercado de trabalho. Blog do IBRE, 2022.

Disponível em:

<<https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 12 Mar. 2025.

nos setores ou subsetores de menor prestígio e pior remuneração; e que 60% dessas trabalhadoras não têm carteira assinada. Por essas e outras é que a mulher negra permanece como o setor mais explorado e oprimido da sociedade brasileira, uma vez que sofre uma tríplice discriminação (social, racial e sexual). (Gonzalez, 2020, p. 199)

Essa triste realidade também pode ser observada no poder judiciário. Como constatado por Raíza Feitosa Gomes (2018) em sua tese de mestrado intitulada “Magistradas negras no poder judiciário brasileiro: representatividade, política de cotas e questões de raça e gênero”, são pouquíssimas as magistradas negras no judiciário brasileiro, assim como também é pequena a quantidade de mulheres negras em outros espaços de poder, tendo em vista que elas ocupam a base da pirâmide social no país. Afirmar-se enquanto mulher negra nesse espaço masculino, branco e elitizado provoca fissuras na engrenagem construída para inferiorizar quem difere do padrão.

Retomando a narrativa. Após passar alguns meses realizando as diversas funções que mencionei, fui realocada para o setor de RH e seguidamente passei a trabalhar no almoxarifado Central, na sede da empresa. Lá concluí meu contrato como Jovem Aprendiz e fui contratada como funcionária efetiva. Lembro como estava animada, receberia um salário, poderia ajudar minha mãe e comprar minhas coisinhas!

Minha CTPS foi assinada no dia 14 de julho de 2020, como Auxiliar de Almoxarifado, mantendo a função que já executava no setor quando jovem aprendiz. A equipe era tranquila, de certa forma éramos uma família e eu era a caçula. Tudo ia bem, até que mudou a gerência geral do setor, foi aquele burburinho.

Logo, retiraram os R\$800,00 (oitocentos reais) que recebíamos de gratificação, proibiram horas extras e inseriram novas atribuições para a equipe. Tais mudanças fizeram o conjunto de colegas exigir uma reunião com a chefia para tentar reverter essa situação.

Após muita conversa o coordenador conseguiu restabelecer o benefício com algumas reduções, porém, não para todos. Minha gratificação não seria recolocada (retirando mais de $\frac{1}{3}$ do meu pagamento mensal). Foi assim que passei a receber menos que todos meus colegas de trabalho. Sentido na pele a realidade de muitas outras mulheres negras do nosso país.

4 A ESTUDANTE OPERADORA DE CALL CENTER

Quando ninguém me vê
Quando eu estou sozinho
Com a minha dor
No meu quarto de oração
Já cansado de sofrer
Meu coração quer desistir
Então, eu choro aos pés de Deus
E ele me abraça
(Quando ninguém me vê - Thalles Roberto)

A canção do momento era a trilha sonora das idas e vindas do trabalho. Ela retrata um pouco de como me sentia na época, com as aulas remotas e a mágoa da inferioridade/exclusão no trabalho, o sentimento era de solidão. Acredito que a rotina que tinha contribuiu com isso. Acordava às 05h00min, para pegar o ônibus do trabalho às 06h00min no posto de gasolina (próximo a BR 304), retornava para casa por volta das 17h40min. Comia alguma coisa, tomava banho e entrava na sala de aula no *meet*. Finalizada a aula, ia ajudar minha mãe com a produção dos salgados e/ou afazeres domésticos.

Até que chegou a entressafra. Como de costume, boa parte dos funcionários efetivos foram desligados da empresa, assim como eu. Foi um misto de sensações, ao mesmo tempo que sentia alívio por sair daquele contexto, me preocupava com a redução da renda da minha família, dependíamos apenas das vendas dos salgados, sem nenhuma entrada fixa.

Uma vez que trabalhei apenas 07 meses como funcionária efetiva, imaginava não cumprir os requisitos necessários para ter direito ao seguro-desemprego. Porém, no dia de assinar a rescisão me informaram que existia a possibilidade de eu receber este benefício, caso levassem em consideração o período que passei como Jovem Aprendiz. Assim, eu cumpriria as condições definidas no Art. 3º, inciso I, alínea a da Lei Nº 7.998, que regula o Programa do Seguro-Desemprego:

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

- a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;
- b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e
- c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;

Felizmente, minha solicitação de seguro-desemprego foi aceita, pude passar 05 (cinco) meses - de abril a agosto de 2021 - me dedicando exclusivamente à faculdade (ainda

na modalidade remota). Também tive a oportunidade de ter mais tempo com minha família, auxiliar na produção dos salgados e praticar atividade física. Foi ótimo, mas passou tão rápido! O benefício acabou, tinha que encontrar uma nova vaga de emprego ou uma outra fonte de renda, isso o quanto antes.

Pensando em manter os “luxos” que experimente no período do auxílio desemprego, busquei por um estágio e em outubro de 2021 consegui uma vaga no único escritório de advocacia que tinha na comunidade. Estava eufórica com a oportunidade de aprender na prática o que via apenas na teoria. Lá aprendi a fazer petições iniciais e a auxiliar nos atendimentos que ocorriam semanalmente. Trabalhávamos da seguinte maneira: a documentação necessária para a confecção da petição inicial era colocada no drive e o advogado me passava um resumo do caso do cliente por *whatsapp*, eu redigia a peça e colocava no drive novamente, para então na sexta-feira, revisarmos as peças produzidas ao longo da semana.

Inicialmente, funcionava bem, mas não era exatamente o que tinha imaginado. Não tinha aquela tão sonhada vivência de escritório, com os atendimentos e as demandas. Eu passava a maior parte do tempo sozinha, pesquisando como fazer as peças (tinha visto apenas disciplinas teóricas na faculdade nesta época), já que aos poucos o suporte por parte do advogado foi diminuindo. Posto isso, passei a procurar uma nova oportunidade de estágio e em junho de 2022, eu consegui uma vaga na Secretaria Municipal de Segurança Pública, Defesa Civil, Mobilidade Urbana e Trânsito - SESDEM.

Minhas atividades na Secretaria começariam em julho. Com essa previsão marquei uma reunião com o patrono do escritório para tratar da questão. Ele, que já não vinha com tanta frequência ao escritório da Maísa, me atendeu em sua sala no centro de Mossoró. Expliquei a situação: tinha sido chamada para estagiar na SESDEM no horário da manhã, o que provocaria choque de horário, e minhas tardes já estavam ocupadas por ser a entregadora dos salgados de mainha. Era necessário pôr fim ao vínculo.

Todavia, faltavam apenas quatro meses para completar um ano de estágio, por isso, ele me pediu que continuasse e propôs que eu poderia trabalhar por demanda, sem precisar ir ao escritório. Assim, ele colocaria no *drive* a documentação necessária para confecção das petições iniciais que teria que fazer naquela semana e eu poderia usar do tempo que tivesse para redigir as peças.

Aceita a proposta, a rotina ficou da seguinte forma: às 05h50min pegava o ônibus universitário¹² que me levaria para o estágio, cumpria o expediente na SESDEM, retornava por volta das 13h00min para casa, às 14h00min iniciava o *delivery* que funcionava até as 17h/17h30min. Às 18h00min passava o ônibus para Ufersa, voltando às 23h00min para a Maísa. Assim, tinham apenas os finais de semana para cumprir as demandas do escritório e/ou faculdade, sendo que as tardes de sábado e domingo seguiam preenchidas com as entregas dos salgados e aos domingos não abria mão de ir à igreja.

Tinha consciência que era a força divina que me auxiliava a dar conta de todas as responsabilidades/obrigações. O que me faz lembrar de um trecho da história narrada no livro de Conceição Evaristo, *Olhos d'água*:

Aos dezessete anos, um emprego, o primeiro, arranjado por um tio, permitiu que ela viesse para a capital. A vida seguia no ritmo acelerado de seu desejo. Trabalho, trabalho, trabalho. O dia entupido de obrigações. A noite festejada por encontros de rápidos gozos. Os amores tinham de ser breves. Cursos, estudos somente aqueles que proporcionassem efeitos imediatos (Evaristo, p. 42, 2016).

Minha vida seguia neste mesmo ritmo acelerado. Obrigações pela manhã, à tarde e à noite. O tempo para família, lazer e autocuidado era escasso. Tudo tinha que ser rápido, breve, abreviado. Eram 05h horas de sono, 04h de estágio, 04h de *delivery*, 04h de percurso (somatória do tempo de ida e volta do estágio pela manhã e da faculdade a noite) e 03h de aula. Assim, me sobriariam - teoricamente - 04h, seria este tempo o bastante para viver?

Foi em meio a esta correria que conheci meu esposo. Era início de setembro de 2022, quando começamos a nos aproximar. Nós compartilhávamos o mesmo ônibus na rota da noite, costumávamos conversar ao longo do percurso até a universidade e após alguns dias consecutivos de conversa ele me convidou para sair. Mas, que tempo eu teria para me envolver com alguém? Lembro que estava próximo a semana de provas, expliquei a minha situação para ele que compreensivo, como sempre, entendeu e seguimos conversando até que no mês seguinte, num feriado, conseguimos ter nosso primeiro encontro.

O relacionamento fluia bem, apesar do pouco tempo para estamos juntos. Íamos juntos no percurso para faculdade e a igreja aos domingos. Com apenas quatro meses de relacionamento começamos a ter conversas sérias sobre casamento, criação de filhos e planos para o futuro. Passados mais dois meses fui pedida em casamento e em 25 de maio de 2023 selamos nosso compromisso um com o outro (Ver figuras 03, 04 e 05).

¹² A obtenção deste terceiro ônibus universitário para a comunidade foi mais uma conquista obtida pelos jovens da comunidade, com muita luta e perseverança. Mais informações disponíveis em: <<https://prefeiturademossoro.com.br/noticias/universitarios-tem-transporte-escolar-assegurado-pela-prefeitura-a-de-mossoro/8004>>. Acesso em 16 mar. 2025.

Figura 3 e 4 - Nosso casamento no civil



Figura 5 - Comemoração do casamento



Fonte: Acervo pessoal

Após nos casarmos, passei a morar com meus sogros, que me receberam como filha em sua casa. Apesar da mudança, continuava auxiliando minha mãe, já treinando meu irmão Samuel para me suceder nas entregas. A rotina de ir e voltar para Mossoró todos os dias duas vezes se tornava cada vez mais cansativa, então se Samuel pudesse me substituir eu poderia

passar o dia na universidade e reduzir o tempo de percurso pela metade. Isto feito, a rotina se tornou a seguinte: pela manhã, antes das 06h00min, ia para o estágio na SESDEM, à tarde ficava na biblioteca da faculdade estudando e à noite assistia às aulas, retornando para casa às 23h00min. Aos finais de semana auxiliava minha mãe e minha sogra com os afazeres domésticos, passava um tempo com meu esposo e íamos à igreja.

Passado algum tempo, idealizamos adquirir nossa casa, porém com a renda que tínhamos isso não seria possível. Pelo que pensei na possibilidade de conseguir um outro estágio ou um trabalho de meio expediente, já que tinha a tarde “livre” em Mossoró.

Então quando me falaram da oportunidade de trabalhar no telemarketing, com uma jornada de trabalho de 6h20min, ganhando um salário mínimo + comissão, achei fantástico! Encaixava - quase - perfeitamente com o tempo que eu tinha disponível, entre o horário do estágio e das aulas na faculdade. Logo, fiz a inscrição no site e rapidamente fui chamada.

Antes disso, comentei com algumas pessoas sobre a vaga e recebi alerta sobre as cobranças excessivas e a pressão psicológica que sabidamente existem nos *call centers*. Tratando deste assunto, Silvana Vieira e Suzana Rufino afirmam o seguinte no artigo ““Você é incompetente” a saúde mental dos operadores de *call center*¹³”:

O padrão exigido pelas empresas é de até quatro minutos na linha com o cliente, passou disso, o líder já começa a cobrar agilidade, e se envolver venda, pressiona para que o atendente venda o mais breve, pois tem que bater as metas. As metas são o pesadelo dos operadores. Quando não batidas, a pressão é maior, mas também quando são concretizadas, as metas aumentam. Então, não tem para onde correr. Apesar de hoje algumas companhias optarem por um atendimento mais humanizado, serem mais flexíveis com as necessidades dos operadores, modificar o ambiente de trabalho, com sala de jogos, uma boa área de refeição e lugares para descanso, mesmo com essas ações, a rotina de descaso, cansaço e cobrança excessiva não muda (Vieira; Rufino, 2020, *web*).

Apesar de não terem me explicado de forma tão detalhada como feito pelas autoras, eu estava ciente que trabalhar com atendimento ao público não era fácil. Já fazia isso no *delivery* dos salgados de mainha, atendia os clientes via *Whatsapp* e realizava a entrega conforme solicitado. O medo/preocupação que senti ao aceitar a vaga de atendente de telemarketing não era superior a alegria que sentia ao imaginar que através desta oportunidade eu conseguiria financiar minha casinha.

Após a contratação, tivemos 15 (quinze) dias de treinamento na empresa, aprendemos sobre os sistemas que usaríamos para realizar os atendimentos, os *scripts* que teríamos que

¹³VIEIRA, Silvana; RUFINO, Suzana. "Você é incompetente" a saúde mental dos operadores de call center. Contraponto digital, 2020. Disponível em: <<https://contrapontodigital.pucsp.br/noticias/voce-e-incompetente-saude-mental-dos-operadores-de-call-center>>. Acesso em: 18 Mar. 2025.

incorporar aos diálogos nas ligações, e as técnicas de persuasão que deveríamos aplicar para atingir a meta de vendas (que inicialmente era de uma venda a cada 3 ligações).

Como o treinamento ocorria na sede da empresa, pude observar a pluralidade de pessoas que atuavam no telemarketing. Vejo isso de forma positiva, uma vez que recebe pessoas improváveis, que não se encaixam no atendimento ao público presencial. Com relação a isso, o Sindicato Paulista das Empresas de *Contact Center* realizou uma pesquisa em formato declaratório que pretendeu avaliar os níveis de diversidade e inclusão do setor de *contact center*. Veja alguns dos dados coletados:

A pesquisa indicou que mulheres são a maioria nas empresas do setor. Cerca de 70% dos colaboradores em telemarketing são do sexo feminino e destas, 62% ocupam cargos de liderança como gerência, coordenação e supervisão. No quesito cor, 53% das pessoas empregadas pelo setor se autodeclararam pretos e pardos. A pesquisa apurou ainda que 44,78% dos cargos de liderança são ocupados por declarados negros. Na orientação sexual, a pesquisa mostra que 20,6% dos colaboradores do setor são do grupo LGBTQIA+, sendo que 17,92% deles exercem cargos de liderança (SBT News, 2024, *web*).

A pesquisa contou com uma amostra de 5.217 colaboradores em regime CLT e constatou que empresas de *contact center* priorizam contratação de mulheres, negros e pessoas LGBTQIA+. Além disso, quando perguntados sobre sua percepção da diversidade e inclusão, 86% afirmam que concordam com esta afirmação: “A empresa que trabalho permite que todos os colaboradores, independente de raça, cor, gênero, etnia, participem de forma igualitária de treinamentos, processos seletivos internos, planos de carreira, entre outros” (EMPRESAS, 2024, *web*).

Ao longo do treinamento, também nos explicaram sobre a nossa escala, ela seria divulgada mensalmente, indicado o dia de folga da semana (sábado ou domingo) e o horário de trabalho. Com relação a esta variação na hora de início e fim do expediente, nos informaram que seria apenas para ajustar a disponibilidade de nós operadores aos horários de pico de ligações. Teoricamente, não oscilaria tanto, mas vivenciei na prática a loucura de reajustar a rotina a cada mês, sendo que além do horário, mudava também o supervisor(a).

Inicialmente, meu horário era às 12h, o que pra mim estava ótimo, almoçava no estágio, depois ia para o trabalho e então para faculdade. fluia bem. Depois disso meu horário subiu para as 11h, saia mais cedo do estágio e almoçava na empresa. Seguidamente, me escalaram para as 11h30, ótimo, teria um pouco mais de tempo. Essa escala coincidiu com o período do estágio supervisionado na faculdade, mas na escala do mês seguinte fiquei no horário das 10h, pelo que perdia metade da aula no Núcleo de Práticas Jurídicas.

Foram 10 meses nesta instabilidade. Cada início de mês era consumido pela ansiedade por não saber se o horário seria mantido ou modificado. Essa rotatividade ignorava completamente o previsto na Norma Regulamentadora 17 sobre organização do trabalho.

6.1.2.1 A organização deve levar em consideração as necessidades dos operadores na elaboração das escalas laborais que acomodem necessidades especiais da vida familiar dos trabalhadores com dependentes sob seus cuidados, especialmente nutrízes, incluindo flexibilidade especial para trocas de horários e utilização das pausas.

Por diversas vezes vi minhas colegas de trabalho que eram mães sofrendo porque seus horários haviam sido modificados, prejudicando a rotina de cuidados com seus filhos. A flexibilidade na troca de horários e utilização de pausas era apenas uma ilusão.

Além do horário, mensalmente a supervisão era modificada. a depender do supervisor, as metas/cobranças eram diferentes. Explico: O supervisor que tive no primeiro mês focava no atendimento de qualidade, nossas avaliações dos clientes tinham que estar acima da média; O supervisor do mês seguinte era ávido por vendas, praticamente ignorava os demais indicadores, o importante era vender; Já a supervisora do terceiro mês era fissurada em eficiência, tínhamos que atender o máximo de ligações no menor tempo possível. Apesar das cobranças serem diferentes a cada mês, elas sempre estavam presentes no nosso dia a dia.

Na reportagem “Você não presta para nada”: a rotina de estresse, xingamentos e pressão dos atendentes de telemarketing¹⁴”, a autora Renata Mendonça da BBC News Brasil em São Paulo, apresenta o seguinte relato com nome fictício:

No caso de Nicole*, os sinais do estresse e da depressão começaram a aparecer nos sonhos – ou melhor, pesadelos. "Eu dormia perto da minha mãe, e ela me disse: você está conversando com o cliente enquanto dorme. Eu não acreditava, mas uma vez vi a minha irmã, que também era atendente de telemarketing, sonhando. Ela dizia: 'Senhor, o senhor não pode pagar isso aqui'. E aí comecei a responder e ela continuava. Nessa hora percebi que também era real comigo", contou.

"Eu tinha pesadelo com meta, sonhava que seria mandada embora, sonhava que meu supervisor era um monstro que me perseguia para eu bater a meta. No fim, eu já não conseguia nem dormir, ficava pensando no inferno que seria o dia seguinte" (Mendonça, 2018, *web*)

Infelizmente, passei pela mesma situação que nicole*, por vezes meu esposo me acordava dizendo que eu estava falando com algum cliente no meu sono. Era uma rotina tão repetitiva/automática que às vezes me sentia numa espiral. As teóricas 6h20min eram por vezes estendidas a pedido da supervisão, apesar das pausas serem mantidas. Tínhamos três pausas ao longo da jornada, uma pausa lanche (20min) e duas pausas descanso (10min cada).

¹⁴ MENDONÇA, Renata. 'Você não presta para nada': a rotina de estresse, xingamentos e pressão dos atendentes de telemarketing. BBC News Brasil, 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-44325034>>. Acesso em 19 Mar. 2025.

Após esse período de estresse, que eu dormia e acordava pensando em metas e vendas, meu esposo pediu que eu parasse de fazer hora extra, aquilo não estava me fazendo bem. A notícia não foi bem recebida pela supervisão, passei a não participar das campanhas de HE. Para fins explicativos, as campanhas geralmente tinham como regra fazer hora extra “X” dias consecutivos ou atender “Y” número de ligações, para no final do mês ter algum “benefício”. Esta era a forma de incentivar os operadores a fazer horas extras, sendo que a não participação nas campanhas era mal vista.

Um dos “benefícios” mais utilizados nestas campanhas eram as “folgas-banco de horas”. Como não recebíamos pagamento pelas horas extras que fazíamos elas ficavam registradas em banco para utilizarmos quando necessário. Por isso, eu não via sentido em chamar aquilo de prêmio, ganhar a campanha significava apenas “gastar” as horas que eu precisaria ter disponível quando surgisse alguma situação pessoal para resolver.

Dito isso, após alguns meses na empresa, consegui financiar minha casa, eu estava animadíssima! Dia 08 de abril de 2024 foi a data marcada para assinatura do contrato de compra e venda do imóvel, mas havia um problema, eu precisaria estar no banco às 14h, bem no meio do meu horário de atendimento.

Foi para momentos como este que reservei meu banco de horas, logo solicitei uma “saída antecipada-banco de horas”, trabalharia meio expediente e o restante do meu horário seria preenchido com as horas do banco. Mas, infelizmente, minha solicitação não foi aceita. Como faria? Eu não podia perder esta oportunidade, mas também não queria ficar com falta.

Lembro da “gambiarra” que precisei fazer para tudo dar certo nesse dia, falei com meu superior no estágio para me liberar pela manhã, precisava ir para a empresa mas cedo tentar cumprir meu horário, não consegui atender por conta das restrições no sistema, me colocaram para auxiliar os atendentes novatos, fiquei com indicadores negativos, mas escapei de ficar com falta e ter descontos no meu pagamento.

Sobre a questão salarial, nossa remuneração deveria ser formada por salário + comissões, que segundo informado seria repassa para nós operadores 2 meses após a venda. Mas, como lembrar o que teríamos vendido 2 meses atrás, atendendo uma média de 30 ligações por dia, 6 dias na semana? Como saber se o valor lançado como comissão no nosso contracheque estava correto? Não existia a menor transparência! Deveríamos nos contentar em receber a comissão, se viesse. Foram vários os relatos de colegas de trabalho que nunca tinham recebido comissão, apesar de realizarem vendas e mais vendas.

Mesmo com todas estas questões, eu desempenhava bem minha função, cheguei a ser premiada três vezes por bater a meta de vendas, além de estar acima da média nos demais

indicadores. Com isso, logo fui selecionada para trabalhar em *home office*. Lembro que chorei de emoção quando recebi a notícia, meu esforço tinha valido a pena!

Nesta época eu já não ia mais de ônibus para o estágio, tínhamos adquirido uma moto, o que facilitou bastante a logística estágio-trabalho-faculdade. Entretanto, o risco era bem maior, lembro da insegurança que sentia ao voltar pra casa na Maísa a noite após a aula, do medo de sofrer um acidente no percurso ou da moto apresentar algum problema no caminho.

Foram quase 4 meses enfrentando todos esses medos diariamente, o que se agravou quando começou o período de chuvas. Chegar em casa parecia uma longa jornada quando pegava chuva no meio do caminho, minha visibilidade era reduzida e as opções eram arriscadas: continuar no caminho enxergando quase nada da pista ou parar no acostamento correndo o risco de não ser vista por outros veículos e acarretar um acidente.

Nesse contexto, o *home office* era quase um sonho, poderia ter a renda que precisava e não teria que me arriscar todos os dias para chegar até a empresa, nada de chegar em casa encharcada após pegar chuva no caminho, estaria segura em casa com minha família!

5. DONA DE CASA E O HOME OFFICE

Você não vai desistir de viver, vai?
Não vai parar e deixar tudo para trás, vai?
Não vai perder, vai? Desanimar, vai?
Enlouquecer e esquecer do seu projeto
Que tanto corre atrás, não, você não vai
(Bons tempos - Pregador Luo)

Nesta estação, a canção escolhida foi Bons Tempos, de Pregador Luo, trouxe este trecho em específico porque contarei um pouco da loucura que foi conciliar o trabalho em Home Office, com os estágios presenciais na faculdade e o cuidado com a casa. Foi uma fase de adaptação, me vi dividida, desanimada e perdendo o foco. Ao passo que estava animadíssima por ter meu cantinho, estava preocupada. Será que vou dar conta?

No dia 20 de abril recebemos as chaves da nossa casinha (Ver figura 06), nem se tentasse conseguiria descrever a alegria que senti! Logo começamos a planejar nossa mudança, tínhamos 0 coisas para a casa e muita vontade de ter nosso cantinho. Como meu esposo é marceneiro, pensamos de início na cozinha, além disso, precisávamos do básico, 1 fogão, 1 geladeira, algumas panelas e o resto a gente daria um jeito!

Figura 6 - Recebimento das chaves da casa



Fonte: Acervo pessoal

Nesse meio tempo entre o recebimento das chaves e nossa mudança, a empresa oficializou minha transição para *home office*, disponibilizando o equipamento necessário. Como meu horário no trabalho do mês de abril era às 10h, eu cumpria uma parte do expediente do estágio da SESDEM na modalidade remota, mas após a transição para Home, pedi ao meu superior para cumpri as 04h horas em casa, considerando que faltavam apenas 3 (três) meses para a conclusão do meu contrato.

Aceita a proposta, fiquei 100% em *home office*, “lucrando” as horas que tinha de trajeto me sobrou tempo para retornar a prática de atividade física. A rotina ficou assim: Às 05h ia para academia, das 07h30min às 09h30min produzia as peças do estágio, às 10h começava o atendimento, depois disso, mais 02h de estágio e então me arrumava para pegar o ônibus universitário. Nos dias que tinha estágio no NPJ eu trabalhava na empresa, então precisava sair mais cedo da aula e só após o trabalho fazia as peças do estágio na biblioteca da faculdade. Estava grata, apesar da rotina cheia, estava bem melhor do que antes.

Passado 1 mês do recebimento das chaves, nos mudamos para nossa casinha. Me tornei oficialmente uma dona de casa. Era tão prazeroso comprar coisas para o nosso lar! Meu esposo fez nosso armário de cozinha, compramos a geladeira, ganhamos o fogão e fizemos uma lista com mais algumas coisinhas que precisávamos adquirir.

Apesar de estar muito feliz com minha vida pessoal, a profissional começava a declinar. No *home office*, para ter acesso aos sistemas da empresa, utilizávamos o VDI - Virtual Desktop Infrastructure - que não raro apresentava instabilidade, uma vez que diversos usuários faziam acesso simultâneo. Para melhor compreensão, adiciono aqui uma breve explicação do que é o VDI, retirada do site da *Microsoft*:

A Virtual Desktop Infrastructure, geralmente abreviada apenas como VDI, é a infraestrutura de TI que permite que você acesse sistemas de computadores corporativos de quase qualquer dispositivo (como seu PC, smartphone ou tablet), eliminando a necessidade da sua empresa fornecer (bem como gerenciar, reparar e substituir) um computador físico. Os usuários autorizados podem acessar os mesmos servidores, arquivos, aplicativos e serviços da empresa de qualquer dispositivo aprovado por meio de um cliente ou navegador de área de trabalho protegida (Microsoft, 2025, *web*).

Então, acontecia da seguinte forma, 15 min antes do horário o usuário poderia entrar na VDI e começar a baixar os sistemas (sim, tínhamos que baixar tudo, todos os dias), na teoria, 15min seria um tempo razoável, porém, muitas vezes o VDI não permitia o acesso ou os sistemas demoravam para baixar. Isso acarretava atraso, que poderiam ser descontados do

banco de horas ou do nosso salário se não tivéssemos evidências para comprovar de forma satisfatória que foi o sistema que gerou o atraso.

Outra situação corriqueira era a queda do sistema. Por vezes, no meio de uma ligação ou no intervalo intrajornada, acontecia do sistema cair, não contabilizando as horas anteriores, pelo que o supervisor “pedia” que ficássemos até bater às 06h20m, passando assim do horário estabelecido.

Além desses problemas técnicos, tinham a pressão/cobrança por vendas, boas avaliações dos clientes e agilidade no atendimento. Como também a ameaça constante de perder o *home office* se não alcançássemos as metas. Nós tínhamos uma ferramenta de acompanhamento de produtividade, dividindo os operadores em grupos conforme os dados de conversão (vendas), tempo de atendimento, notas dos clientes, tempo logado, rechamada (se o cliente ligasse novamente dentro de 24h) e absenteísmo (faltas e atestados). Este último critério era o que mais me incomodava, nossos indicadores caíam se colocássemos atestado médico. Não podíamos nos dar ao luxo de adoecer!

Esse combo, formado por problemas técnicos, cobranças excessivas e pressão psicológica, estava se tornando cada vez mais degradante. Sem comentar o desgaste gerado durante os atendimentos. Nós éramos uma equipe receptiva de suporte, atendíamos clientes que estavam com problemas na internet, geralmente chateados com a empresa prestadora do serviço, nossa função era resolver o problema remotamente com as ferramentas que estavam à nossa disposição e se não funcionasse agendar a visita técnica.

Aparentemente, simples, se não houvesse regras como: Não ficar em silêncio na ligação por mais de 30s, garantir que o cliente não ligue novamente para a central nas próximas 24h e converter a ligação em venda. Mas, como convencer uma pessoa insatisfeita a adquirir mais um produto da empresa ou a pagar um plano mais caro? Já recebi o seguinte questionamento de uma cliente: “- Eu estou ligando pra reclamar que minha internet não está funcionando, você tem certeza que é o momento ideal para você me ofertar um plano maior?” Fiquei calada. Não tinha resposta para aquela pergunta. Concordava com a cliente.

A outra circunstância que torna o trabalho no setor de telemarketing tão desgastante é a escala. São 6 dias de trabalho para 1 dia de descanso. Contextualizando com minha rotina, de segunda a sexta era estágio-trabalho-aula e nos finais de semana, a folga no sábado ou domingo. Restava apenas 1 dia de - teórico - descanso, uma vez que nesse dia eu tinha que escolher qual dos meus papéis eu desempenharia, estudante, dona de casa ou filha? Faria os trabalhos da faculdade, limparia a casa ou largaria tudo e iria visitar minha família?

Essa realidade não é diferente da vivenciada por muitas outras pessoas que estão submetidas a esse tipo de escala de trabalho. Além dos operadores de telemarketing, há trabalhadores do varejo, de farmácias, restaurantes e hotéis na mesma situação. Foi em meio a este público que o Movimento Vida Além do Trabalho - VAT surgiu, após o Influencer Rick Azevedo postar um vídeo falando sobre sua experiência como balconista de uma farmácia:

“Era uma segunda-feira quando eu estava de folga e decidi gravar um vídeo. Era o único dia que eu tinha de descanso em uma semana. Era o único dia em que eu poderia marcar um médico, arrumar a casa ou ir à praia. Eu já estava inconformado com essa escala desumana de 6x1 em pleno período que vigora o CLT, quando a minha coordenadora me ligou e me estimulou ainda mais a desabafar.” Na ligação a coordenadora pediu para Rick entrar mais cedo no dia seguinte - a mudança de horário encurtou o seu único dia de folga. “Costumava entrar às 14h30, ou seja, contava com o descanso da manhã seguinte, que me foi tirado também,” diz Rick (Serrano, 2024, *web*).

Após a repercussão surpreendente do vídeo, o influencer decidiu ir além como tema. Criou grupos de *whatsapp* para articular ações com os apoiadores e buscou orientação com seu amigo, o advogado João Victor Félix, que teve a ideia de criar um abaixo-assinado direcionado ao Congresso Nacional. Isto feito, a petição intitulada “Por um Brasil que Vai Além do Trabalho: VAT e Ricardo Azevedo na Vanguarda da Mudança¹⁵”, hoje conta com mais de 2 milhões de assinaturas e apresenta as seguintes solicitações:

- Revisão da escala de trabalho 6x1 e a implementação de alternativas que promovam uma jornada de trabalho mais equilibrada, permitindo que os trabalhadores desfrutem de tempo para suas vidas pessoais e familiares.
- Debate público aberto e transparente, envolvendo representantes dos trabalhadores, empregadores e especialistas em direitos laborais, para encontrar soluções viáveis e justas que melhorem as condições de trabalho no Brasil.
- Criação de políticas de proteção ao trabalhador que incluam o direito a férias regulares, licença parental, limitação de horas extras, entre outras medidas que promovam a saúde física e mental dos empregados.
- Fiscalização rigorosa para garantir o cumprimento das novas regulamentações trabalhistas e a punição de empresas que desrespeitem os direitos dos trabalhadores (VAT, 2023, *web*)

No início de 2025, o movimento VAT ganhou bastante repercussão após a deputada federal Erika Hilton protocolar a Proposta de Emenda à Constituição - PEC 8/25, pela extinção da escala 6x1 e sua substituição pela escala 4x3 (trabalha 4 dias e folga 3). Países como Bélgica, Reino Unido e Suécia já adotam essa prática, trazendo benefícios que incluem mais tempo para lazer, cultura, qualificação e, crucialmente, melhorias na saúde

¹⁵ VAT, Movimento. Por um Brasil que Vai Além do Trabalho: VAT e Ricardo Azevedo na Vanguarda da Mudança. Petição Pública, 2023. Disponível em: <<https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067>>. Acesso em: 20 mar. 2025.

mental dos trabalhadores, que enfrentam desafios crescentes como depressão, distúrbios do sono e burnout (SERRANO, 2024, web).

Acrescento aqui a afirmação feita por Rick na abertura do ano letivo na Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV/Fiocruz):

“A classe trabalhadora sustenta esse país, sustenta as regalias da classe política. A gente está falando de uma escala mais justa, mais dias de folga para que a classe trabalhadora possa ser família. Como tem gente que diz que defende a família e, ao mesmo tempo, é contra o fim da escala 6x1? Esse é um debate que fala de família, fala das pessoas poderem estudar, fazer academia, poderem viver. E é impossível com apenas um dia de folga” (Farias, 2025, web)

Diante disso, onde está a proteção especial à família prevista no art. 226 da Constituição Federal de 1988? ou o direito social ao lazer descrito no art. 6º da CF/88 e no Art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos? Como viver, estudar, se cuidar e socializar tendo apenas 1 dia “livre”? Como dito por Rick, é impossível.

Retomando a narrativa. Já estava a 9 meses na empresa, lidando com a pressão e as cobranças diariamente. Tentando equilibrar os cuidados da casa, os trabalhos da faculdade e conseguir tempo para ver minha família. Estava sobrecarregada. Chorava quase todos os dias, às vezes por conta da cobrança por vendas, outras vezes por algum atendimento difícil, às vezes por conta da sensação de atraso na faculdade e outras vezes por perceber que eu não estava dando conta de cuidar da casinha que tanto sonhei em ter.

Foi nesse contexto que comecei pensar na possibilidade de pedir demissão. Demorei para tomar a decisão de sair da empresa, afinal, sempre trabalhei e desistir não era do meu feitio, mas aquilo não estava me fazendo bem. Os dias se arrastavam, os atendimentos pareciam *loops* infinitos que se repetiam por 6h seguidas, bastava cair uma chamada e eu entrava em “piloto automático”.

Conversei com meu esposo e ele disse “- prefiro você desempregada ou doente por conta desse trabalho, não vale a pena”. Posto isso, dia 15 de outubro de 2024, desmontei o equipamento, coloquei na mochila e me dirigi até a empresa para pedir meu desligamento. Minha saúde mental valia mais que aquilo, meu casamento e minha família precisavam que eu estivesse bem para eles. Eu não estava desistindo, eu estava escolhendo meu futuro!

Agora eu tenho tempo para estudar, para ir à academia, para visitar minha família e passar um tempo com meu esposo. Posso ir tomar um café com minha mãe numa quarta-feira e fazer um bolinho para o marido numa segunda à tarde. Hoje eu tenho tempo o bastante para viver e sou imensamente grata a Deus por isso!

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Eu vou viver
A totalidade da promessa
O Deus de obras completas
Vai fazer cumprir na hora certa.
(Deus de Obras Completas - Kemilly Santos)

Escrever esse texto foi um verdadeiro desafio, compartilhar minha história e ver que assim como eu muitas outras mulheres negras enfrentam dificuldades diariamente para conseguir chegar a uma universidade, para se inserir no mercado de trabalho, como também para se manter em ambos. Por essa razão, escolhi a canção de uma jovem mulher negra que tem conquistado seu espaço no mundo da música com muita garra e determinação.

No decorrer do trabalho me propus a analisar os impactos da escala de trabalho 6x1 na vida das mulheres negras, identificando os principais desafios enfrentados, avaliando se essas condições laborais estavam em conformidade com os princípios e diretrizes dos Direitos Humanos, conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988.

No primeiro capítulo fiz um panorama geral sobre a situação da mulher brasileira no mercado de trabalho. Identificou-se que muitas mulheres não conseguiram concluir o ensino médio, por motivo de gravidez (23,1%) e/ou pela necessidade de realizar afazeres domésticos, cuidar de criança, adolescente, idoso ou pessoa com deficiência (9,5%). No caso das mães solo, constata-se que a maior parte (72,4%) vivem em domicílios monoparentais, sendo compostos apenas por elas e seu(s) filho(s), sem rede de apoio.

Seguidamente, analisou-se de forma aprofundada a situação da mulher negra no mercado de trabalho. Comecei debatendo a dificuldade de inserção na universidade, sendo que apenas 27% das pessoas que ingressaram no ensino superior no Brasil eram mulheres negras e desta porcentagem, somente 16% ingressou em instituições públicas. Com isso, as mulheres pretas seguem sub-representadas nas instituições públicas do nosso país. Destas poucas mulheres negras que chegam a iniciar a faculdade, muitas não conseguem concluir, pois ao longo do curso enfrentam desafios de permanência, saúde mental, tripla jornada de trabalho e elitismo universitário.

Ainda no segundo capítulo, constatou-se que 43,3% das mulheres negras estão na informalidade, e que no Brasil 65% dos trabalhadores domésticos são negros e 93% são mulheres. A predominância de mulheres pretas no trabalho doméstico é reflexo das barreiras sistêmicas que limitam suas opções de emprego, sendo uma das profissões mais precarizadas

do país. Pelo que, não resta dúvida, a população preta ou parda está presente na informalidade, possui menos anos de estudo e está em atividades que remuneram menos.

Em 2022, “mulheres pretas ganhavam menos da metade do que os homens brancos ganhavam e equivalente a 60% do rendimento médio das mulheres brancas/amarelas” (FEIJÓ, 2022). Posto isso, conclui-se que as condições socioeconômicas das mulheres negras brasileiras ainda são piores do que as dos demais grupos, colocando-as em uma situação de maior vulnerabilidade.

Já no terceiro capítulo, adentrei no mundo dos *call centers*, falamos sobre as cobranças excessivas e da pressão psicológica exercida sobre os operadores de telemarketing, como também indicamos como ponto positivo a diversidade e inclusão, uma vez que as empresas de contact center priorizam contratação de mulheres, negros e pessoas LGBTQIA+.

Observamos também os pontos problemáticos, tais como as mudanças de horário e supervisão, a falta de transparência e/ou não pagamento das comissões e a constante solicitação por horas extras, prolongando a jornada e aumentando o desgaste mental.

Nesse contexto, apresentei o contraste existente entre o que a previsão legal definida pela Norma Regulamentadora 17, anexo II, sobre o trabalho em telemarketing e a realidade vivenciada pelos trabalhadores deste setor nas centrais de atendimento.

No quarto e último capítulo, narrei minha experiência como dona de casa e trabalhadora em *home office* na escala 6x1. A sobrecarga de se desdobrar para cuidar da casa, da saúde, trabalhar, estudar, socializar,, ser filho(a) e/ou esposo(a) tendo apenas 1 dia de folga na semana foi o trampolim para o crescimento do Movimento Vida além do Trabalho - VAT dentre os jovens do país. Tendo se materializado em um abaixo-assinado que atualmente conta com mais de 2 milhões de assinaturas e quase mil comentários. Como dito pelo fundador do Movimento VAT, Rick Azevedo: “*Não é que a gente não quer trabalhar, a gente só quer ter uma vida além do trabalho*”.

Encerro este trabalho com fé de que ele vá além das páginas e alcance o coração de outras jovens mulheres negras que enfrentam diariamente os desafios de sonhar e resistir. Relatar minha trajetória e a de tantas outras, através das estatísticas apresentadas, foi mais do que um exercício acadêmico; foi um ato de coragem, de expor verdades e de dar voz a histórias que muitas vezes são silenciadas. Que este estudo não seja apenas um relato, mas uma inspiração, um chamado à luta e uma lembrança de que, juntas, somos capazes de romper barreiras e construir um amanhã mais justo e igualitário. Que cada palavra aqui escrita ecoe como força e esperança na jornada de quem vier depois de mim.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Maria Luiza. Trabalhadores com ensino superior ganham 126% mais que menos escolarizados, diz pesquisa. CNN Brasil, 2024. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/trabalhadores-com-ensino-superior-ganham-126-mais-que-menos-escolarizados-diz-pesquisa/#:~:text=No%20segundo%20trimestre%20de%202024,%2C%20a%20disparidade%20alcan%C3%A7ava%20152%25>>. Acesso em: 26 fev. 2025.

BRASIL. Lei Nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 jan. 1990.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. NR-17: Ergonomia. Brasília, DF. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conseelhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-anexo-ii-teleatendimento-atualizado-2023.pdf>>. Acesso em: 19 mar 2025.

CABRAL, Umberlândia. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. Agência IBGE Notícias, 2024. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>>. Acesso em: 26 fev. 2025.

CUPANI, Gabriela. Saúde mental dos brasileiros pós-pandemia é uma das piores do mundo. CNN Brasil, 2024. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/saude-mental-dos-brasileiros-pos-pandemia-e-uma-das-piores-do-mundo/>>. Acesso em: 11 mar. 2025.

EMPRESAS de contact center priorizam contratação de mulheres, negros e LGBTQIA+. Boca no Trombone, 2024. Disponível em: <<https://bntonline.com.br/293314-empresas-de-contact-center-priorizam-contratacao-de-mulheres-negros-e-lgbtqia/>>. Acesso em: 19 mar. 2025.

EVARISTO, Conceição. Escrivência: escrita de nós. In: EVARISTO, Conceição. Escrivendo: a autoria das mulheres negras. Organização de Tatiana Oliveira e Maria Celeste de Alencar. Belo Horizonte: Nandyala, 2014.

EVARISTO, Conceição. Olhos d'água. 1. ed. Rio de Janeiro: Pallas: Fundação Biblioteca Nacional, 2016.

FARIAS, Erika. A escala 6x1 e suas brechas para modelos escravocratas de trabalho. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2025. Disponível em:

<<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/acontece-na-epsjv/a-escala-6x1-e-suas-brechas-para-modelos-escravocratas-de-trabalho>> . Acesso em: 20 mar 2025.

FEIJÓ, Janaína. A participação das mulheres negras no mercado de trabalho. Blog do IBRE, 2022. Disponível em:
<<https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho>> . Acesso em: 12 Mar. 2025.

FEIJÓ, Janaína. Mães solo no mercado de trabalho crescem 1,7 milhão em dez anos. Fundação Getúlio Vargas, 2023. Disponível em:
<<https://portal.fgv.br/artigos/maes-solo-mercado-trabalho-crescem-17-milhao-dez-anos>> . Acesso em: 21 fev. 2025.

FERREIRA, Igor. Educação infantil cresce em 2023 e retoma patamar pré-pandemia. Agência IBGE Notícias, 2024. Disponível em:
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42083-educacao-infantil-cresce-em-2023-e-retoma-patamar-pre-pandemia#:~:text=Aproximadamente%209%2C1%20milh%C3%B5es%20de,de%2025%20a%2029%20anos>. Acesso em: 21 fev. 2025.

FERREIRA, Lola. A ‘Casa Grande’ não consegue passar sem a servidão das pessoas negras. Associação Gênero e Número, 2020. Disponível em:
<<https://www.generonumero.media/entrevistas/casa-grande-domesticas-servidao-miguel/>> . Acesso em: 12 mar. 2025.

GOMES, Raíza Feitosa. Magistradas negras no poder judiciário brasileiro: representatividade, política de cotas e questões de raça e gênero. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2018.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos. Organização de Flavia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça: Trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. 2024. Disponível em:
<https://www.ipea.gov.br/portal/retrato/indicadores/trabalho-domestico-e-de-cuidados-nao-remunerado/apresentacao>. Acesso em: 21 fev. 2025.

LEÃO, Natalia; LIRIO, Débora. As mulheres na divisão racial do trabalho. Associação Gênero e Número, 2024. Disponível em:
<<https://www.generonumero.media/artigos/mulheres-divisao-racial-trabalho/>> . Acesso em: 12 mar. 2025.

MATOS, Douglas. Dupla jornada atinge 83% das mulheres, quase metade sem ajuda de parceiros, revela pesquisa. Brasil de Fato, 2024. Disponível em:
<<https://www.brasildefato.com.br/2024/03/09/dupla-jornada-atinge-83-das-mulheres-quase-metade-sem-ajuda-de-parceiros-revela-pesquisa/#:~:text=Dupla%20jornada%20atinge%2083>>

%25%20das%20mulheres%2C%20quase%20metade%20sem,ajuda%20de%20parceiros%2C%20revela%20pesquisa>. Acesso em: 21 fev. 2025.

MEC; INEP. Formados na rede federal ou privada ingressam mais rapidamente no ensino superior. Agência Gov, 2024. Disponível em: <<https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202410/formados-na-rede-federal-ou-privada-ingressam-mais-rapidamente-no-ensino-superior>>. Acesso em: 11 mar. 2025.

MENDONÇA, Renata. 'Você não presta para nada': a rotina de estresse, xingamentos e pressão dos atendentes de telemarketing. BBC News Brasil, 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-44325034>>. Acesso em 19 mar. 2025.

MOSSORÓ, Portal da Prefeitura de. Prefeita Rosalba garante mais um ônibus para transporte de universitários da Maisa. Portal da Prefeitura Municipal de Mossoró, 2019. Disponível em: <<https://prefeiturademossoro.com.br/noticias/prefeita-rosalba-garante-mais-um-onibus-para-transporte-de-universitarios-da-maisa/2121>>. Acesso em: 04 mar. 2025.

OLIVEIRA, Clarice. Povo de Mossoró (RN) sofre com sistema de transporte coletivo. A Verdade, 2024. Disponível em: <<https://averdade.org.br/2024/10/povo-de-mossoro-rn-sofre-com-sistema-de-transporte-coletivo/>>. Acesso em: 04 mar. 2025.

OLIVEIRA, Maria Eduarda de. Lei de Cotas e mulheres negras na Universidade. #elasnopoder, 2023. Disponível em: <<https://elasnopoder.org/blog/lei-de-cotas-e-negras-na-universidade/>>. Acesso em: 11 mar. 2025.

O QUE é a VDI (Virtual Desktop Infrastructure)? Microsoft. Disponível em: <<https://azure.microsoft.com/pt-br/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-virtual-desktop-infrastructure-vdi#:~:text=A%20VDI%20permite%20que%20voc%C3%AA,prestadores%20de%20servi%C3%A7o%20e%20parceiros>>. Acesso em: 20 mar. 2025.

SANTOS, Maria Angelica dos. E eu não sou uma jurista? [manuscrito]: reflexões de uma jurista negra sobre direito, ensino jurídico e sistema de justiça. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2021.

SARAIVA, Adriana. Trabalho, renda e moradia: desigualdades entre brancos e pretos ou pardos persistem no país. Agência IBGE Notícias, 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29433-trabalho-renda-e-moradia-desigualdades-entre-brancos-e-pretos-ou-pardos-persistem-no-pais>>. Acesso em: 12 mar. 2025.

SERRANO, Layane. “Minha missão é acabar com a escala 6x1”, diz criador do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho). Exame, 2024. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/escala-6x1-movimento-vat-vida-alem-do-trabalho/>>. Acesso em: 20 mar. 2025.

SETOR de telemarketing tem maioria de mulheres, negros e pessoas LGBTQIA+, diz pesquisa. SBT News, 2024. Disponível em: <<https://sbtnews.sbt.com.br/noticia/brasil/setor-de-telemarketing-tem-maioria-de-mulheres-negros-e-pessoas-lgbtqia-diz-pesquisa-1>>. Acesso em: 19 mar. 2025.

SILVA, Vitória Régia da. O trabalho doméstico é hereditário para as mulheres pretas. Associação Gênero e Número, 2019. Disponível em: <<https://www.generonumero.media/entrevistas/entrevista-o-trabalho-domestico-e-hereditario-para-as-mulheres-pretas-diz-pretas-rara/>> Acesso em: 12 mar. 2025.

VAT, Movimento. Por um Brasil que Vai Além do Trabalho: VAT e Ricardo Azevedo na Vanguarda da Mudança. Petição Pública, 2023. Disponível em: <<https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067>>. Acesso em: 20 mar. 2025.

VIEIRA, Silvana; RUFINO, Suzana. "Você é incompetente" a saúde mental dos operadores de call center. Contraponto digital, 2020. Disponível em: <<https://contrapontodigital.pucsp.br/noticias/voce-e-incompetente-saude-mental-dos-operadores-de-call-center>>. Acesso em: 18 Mar. 2025.