

Queila Pahim da Silva
org.

Turismo

Reflexões e Desafios - Volume II




Pantanal Editora

2022

Queila Pahim da Silva
Organizadora

Turismo: reflexões e desafios
Volume 2



Pantanal Editora

2022

Copyright© Pantanal Editora

Editor Chefe: Prof. Dr. Alan Mario Zuffo

Editores Executivos: Prof. Dr. Jorge González Aguilera e Prof. Dr. Bruno Rodrigues de Oliveira

Diagramação: A editora. **Diagramação e Arte:** A editora. **Imagens de capa e contracapa:** Canva.com. **Revisão:** O(s) autor(es), organizador(es) e a editora.

Conselho Editorial

Grau acadêmico e Nome

Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
Profa. Msc. Adriana Flávia Neu
Profa. Dra. Allys Ferrer Dubois
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior
Profa. Msc. Aris Verdecia Peña
Profa. Arisleidis Chapman Verdecia
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva
Prof. Dr. Bruno Gomes de Araújo
Prof. Dr. Caio Cesar Enside de Abreu
Prof. Dr. Carlos Nick
Prof. Dr. Claudio Silveira Maia
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos
Prof. Dr. Cristiano Pereira da Silva
Profa. Ma. Dayse Rodrigues dos Santos
Prof. Msc. David Chacon Alvarez
Prof. Dr. Denis Silva Nogueira
Profa. Dra. Denise Silva Nogueira
Profa. Dra. Dennyura Oliveira Galvão
Prof. Dr. Elias Rocha Gonçalves
Prof. Me. Ernane Rosa Martins
Prof. Dr. Fábio Steiner
Prof. Dr. Fabiano dos Santos Souza
Prof. Dr. Gabriel Andres Tafur Gomez
Prof. Dr. Hebert Hernán Soto Gonzáles
Prof. Dr. Hudson do Vale de Oliveira
Prof. Msc. Javier Revilla Armesto
Prof. Msc. João Camilo Sevilla
Prof. Dr. José Luis Soto Gonzales
Prof. Dr. Julio Cezar Uzinski
Prof. Msc. Lucas R. Oliveira
Profa. Dra. Keyla Christina Almeida Portela
Prof. Dr. Leandro Argentel-Martínez
Profa. Msc. Lidiene Jaqueline de Souza Costa Marchesan
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann
Prof. Msc. Marcos Pisarski Júnior
Prof. Dr. Marcos Pereira dos Santos
Prof. Dr. Mario Rodrigo Esparza Mantilla
Profa. Msc. Mary Jose Almeida Pereira
Profa. Msc. Núbia Flávia Oliveira Mendes
Profa. Msc. Nila Luciana Vilhena Madureira
Profa. Dra. Patrícia Maurer
Profa. Dra. Queila Pahim da Silva
Prof. Dr. Rafael Chapman Auty
Prof. Dr. Rafael Felipe Ratke
Prof. Dr. Raphael Reis da Silva
Prof. Dr. Renato Jaqueto Goes
Prof. Dr. Ricardo Alves de Araújo (*In Memoriam*)
Profa. Dra. Sylvana Karla da Silva de Lemos Santos
Msc. Tayronne de Almeida Rodrigues
Prof. Dr. Wéverson Lima Fonseca
Prof. Msc. Wesclen Vilar Nogueira
Profa. Dra. Yilan Fung Boix
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme

Instituição

OAB/PB
Mun. Faxinal Soturno e Tupanciretã
UO (Cuba)
IF SUDESTE MG
Facultad de Medicina (Cuba)
ISCM (Cuba)
UFESSPA
UEA
UNEMAT
UFV
AJES
UFGD
UEMS
IFPA
UNICENTRO
IFMT
UFMG
URCA
ISEPAM-FAETEC
IFG
UEMS
UFF
(Colômbia)
UNAM (Peru)
IFRR
UCG (México)
Mun. Rio de Janeiro
UNMSM (Peru)
UFMT
Mun. de Chap. do Sul
IFPR
Tec-NM (México)
Consultório em Santa Maria
UFJF
UEG
FAQ
UNAM (Peru)
SEDUC/PA
IFB
IFPA
UNIPAMPA
IFB
UO (Cuba)
UFMS
UFPI
UFG
UEMA
IFB

UFPI
FURG
UO (Cuba)
UFT

Conselho Técnico Científico
- Esp. Joacir Mário Zuffo Júnior
- Esp. Maurício Amormino Júnior
- Lda. Rosalina Eufrausino Lustosa Zuffo

Ficha Catalográfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
T938	Turismo [livro eletrônico]: reflexões e desafios: volume 2 / Organizadora Queila Pahim da Silva. – Nova Xavantina, MT: Pantanal Editora, 2022. 80p. Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web ISBN 978-65-81460-43-3 DOI https://doi.org/10.46420/9786581460433 1. Turismo – Pesquisa – Brasil. 2. Lazer. I. Silva, Queila Pahim da. II. Título. CDD 338.4791
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	



Nossos e-books são de acesso público e gratuito e seu download e compartilhamento são permitidos, mas solicitamos que sejam dados os devidos créditos à Pantanal Editora e também aos organizadores e autores. Entretanto, não é permitida a utilização dos e-books para fins comerciais, exceto com autorização expressa dos autores com a concordância da Pantanal Editora.

Pantanal Editora

Rua Abaete, 83, Sala B, Centro. CEP: 78690-000.
Nova Xavantina – Mato Grosso – Brasil.
Telefone (66) 99682-4165 (Whatsapp).
<https://www.editorapantanal.com.br>
contato@editorapantanal.com.br

Apresentação

Por abarcar diversas esferas, como por exemplo, a econômica, política, social, ambiental e acadêmica, a atividade turística enfrenta inúmeros desafios e nos desafia a refletir e agir em relação à sustentabilidade econômica, ambiental e social das localidades. Diante do exposto, este livro traz à baila questões relacionadas ao turismo em diferentes regiões do nosso país, sob a ótica de distintos pesquisadores.

O primeiro capítulo: “O sabor do inhame: receitas, saberes e histórias” discute as relações entre a comida, as representações de gênero, produção de identidade e memória a partir de um livro de receitas de inhame, produzido pelo Sobrado Cultural Rural de Barra Alegre em Bom Jardim, região serrana do estado do Rio de Janeiro.

O segundo capítulo intitulado “Sustentabilidade Econômica do crochê: uma análise através do artesanato, cultura e turismo,” analisa os significados do artesanato através do crochê e os desafios da precificação de suas peças com vistas a oportunizar lucratividade, sustentabilidade econômica e valorização desta arte, ao apresentar o Programa Gaúcho do Artesanato (PGA), desenvolvido no Rio Grande do Sul.

No terceiro capítulo: “Diagnóstico das condições ambientais, higiênico-sanitárias e atendimento ao turista estrangeiro em pousadas de São José da Coroa Grande-PE”, apresenta-se um diagnóstico das condições ambientais, higiênico-sanitárias e de atendimento ao turista estrangeiro no referido município, com a finalidade de gerar informações e sugestões para melhorias na atuação relacionada à legislação específica para serviços de alimentos, atendimento ao turista estrangeiro e melhor uso dos recursos ambientais dos estabelecimentos hoteleiros participantes da pesquisa.

O quarto capítulo: “Panorama do Estágio Supervisionado do Curso de Tecnologia em Gestão de Turismo do IFS,” nos traz uma reflexão sobre a caracterização e importância da educação profissional e tecnológica e dos cursos superiores de tecnologia, apresentando um desafio da prática de estágio supervisionado em um curso de Turismo desta modalidade de educação na cidade de Aracaju/ SE.

E para finalizar, o quinto capítulo: “Consequências da pandemia de covid-19 no setor de eventos sob uma perspectiva de gênero, raça e classe”, aborda como as mulheres trabalhadoras de eventos enfrentaram a pandemia, considerando o contexto de gênero, raça e classe que perpassam suas vidas e refletem no contexto laboral, pois as desigualdades que atingem essas mulheres fazem com que haja diferentes impactos para cada grupo social.

Uma ótima leitura e em breve teremos novas edições.

A organizadora.


Sumário

Apresentação	4
Capítulo 1.....	6
Os sabores do inhame: receitas, saberes e histórias.....	6
Capítulo 2.....	20
Sustentabilidade Econômica do crochê: uma análise através do artesanato, cultura e turismo	20
Capítulo 3.....	39
Diagnóstico das condições ambientais, higiênico-sanitárias e atendimento ao turista estrangeiro em pousadas de São José da Coroa Grande-PE.....	39
Capítulo 4.....	50
Panorama do Estágio Supervisionado do Curso de Tecnologia em Gestão de Turismo do IFS	50
Capítulo 5.....	67
Consequências da pandemia de COVID-19 no setor de eventos sob uma perspectiva de gênero, raça e classe.....	67
Índice Remissivo	83
Sobre a organizadora	84

Consequências da pandemia de COVID-19 no setor de eventos sob uma perspectiva de gênero, raça e classe

Recebido em: 20/06/2022


Aceito em: 23/06/2022

 10.46420/9786581460433cap5

Christila Oliveira Santana Giovana¹ 

Giovanna Oliveira Neres de Albuquerque¹ 

Paula Fernandes Furbino Bretas^{1*} 

Queila Pahim da Silva¹ 

INTRODUÇÃO

A pandemia causada pela Covid-19 trouxe ao Brasil e ao mundo desafios de várias ordens, apresentando impactos econômicos, sociais, culturais, psicológicos no cotidiano de bilhões de pessoas. No Brasil, no início de abril de 2020, 30,2% das empresas no setor de serviços já apontavam para impactos causados pela pandemia (EXAME, 2020). Destaca-se o segmento de eventos nesse setor, pois foi um dos primeiros a ser afetado quando se restringiu aglomerações de pessoas afim de se combater a propagação do vírus.

As aglomerações fazem parte do cerne do conceito de eventos. Zanella (2003) compreende eventos como acontecimento especial na sociedade, que foge à rotina e que resulta da reunião de um grupo de pessoas. Mas esse acontecimento precisa ser planejado, organizado e controlado, ou seja, gerido (Allen et al., 2003). Dessa forma, apesar de os eventos poderem gerar sensações e virar notícia (Melo Neto, 2004), como tem acontecido com a enorme quantidade e variedade de lives, há de se compreender o segmento para entender as consequências dessa pandemia na vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

No ano de 2013, o segmento de eventos gerou no Brasil R\$ 209,2 bilhões e foi responsável por gerar mais de 7,5 milhões de empregos diretos, indiretos e terceirizados, segundo dados do II Dimensionamento econômico da indústria de eventos no Brasil (ABEOC; SEBRAE, 2013). Em 2019, foi registrada uma arrecadação de R\$ 305 bilhões de reais, o que equivale a 4,6% da arrecadação do PIB nacional (UBRAFE, 2019). Em 2020, o segmento de eventos necessitou lidar com as primeiras sanções necessárias para conter o avanço da COVID-19 e com isso eventos foram cancelados, impactando a economia do setor (ABEOC; UBRAFE; SEBRAE, 2020).

Em pesquisa mais recente Impactos recentes do coronavírus no segmento de turismo de negócios e eventos (ABEOC; UBRAFE; SEBRAE, 2020), foi possível perceber algumas informações mais

¹ Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília.

* Autor(a) correspondente: paula.bretas@ifb.edu.br

detalhadas, pois 34,7% se enquadraram como Microempreendedor Individual (com faturamento de até R\$81 mil), 21,5% como Microempresa (com faturamento de até R\$360 mil), 21% como Empresa de Pequeno Porte (com faturamento de R\$360.001 a R\$4,8 milhões), 4,3% como Média Empresa (com faturamento de R\$4,8 milhões a R\$15 milhões), 2,3% como Grande Empresa (com faturamento acima de R\$15 milhões) e 16,3% preferiram não informar (SEBRAE, 2020).

Diante da predominância de MEI's e microempresas (56,2%), sugere-se que há uma precarização da relação de empregos no segmento, uma vez que a maioria desses novos empreendedores não dispõem de capital e apenas fornecem sua força de trabalho na realização dos eventos. Para Diniz et al. (2017), a “pejotização” regularizou trabalhadores informais em MEI's e esses indivíduos estão cada vez mais perdendo direitos trabalhistas, como limitação de jornada de trabalho, períodos de férias e repouso, garantias contra dispensas imotivadas, entre outras.

Essa situação de precarização no segmento, chama-nos atenção ainda mais em tempos de enfrentamento da pandemia causada pela Covid-19, 98% dos respondentes afirmaram que tiveram impacto nos eventos que atuavam. Mais da metade das empresas participantes da pesquisa disseram ter tomado medidas em relação aos funcionários da empresa e funcionários terceirizados; 51,6 % optaram pelo trabalho online para os funcionários da empresa e 43,5 % dispensaram seus funcionários. Em relação aos terceirizados, 35% reduziram as horas trabalhadas e os valores a serem pagos, 62,5% das empresas tinham a perspectiva de diminuição no faturamento de 76% a 100% para o mês de abril de 2020 em comparação a abril de 2019 (ABEOC; UBRAFE; SEBRAE, 2020).

Para Marques et al. (2021), todos estão suscetíveis à infecção pelo SARS-CoV-2, mas as possibilidades de se proteger da exposição ao vírus, bem como das consequências sociais negativas da pandemia, não são igualitárias: são mediadas pelas condições de vida, acesso a bens, serviços e a direitos sociais. Alguns grupos são mais suscetíveis a serem contaminados pela COVID-19, como mulheres, pretas e pobres. As mulheres por terem um papel na

sociedade extremamente marcado por desigualdade de gênero, a elas sempre é atribuído o papel de cuidar da família o que por muitas vezes as colocam em contato direto com pessoas infectadas. Quando falamos de mulheres negras, esse fator se agrava mais pois habitualmente elas ocupam cargos de menor prestígio e menores salários, trabalhos precarizados ou informais. Dentre esses cargos que elas ocupam o de cuidados com o outro, como domésticas, cuidadoras de idosos, deficientes e crianças as deixam mais expostas ainda ao vírus (Silveira; Medaglia, 2020). Diante do exposto, o objetivo geral nesta pesquisa foi compreender as consequências da pandemia da COVID-19 na vida de mulheres trabalhadores em eventos, considerando a relação entre gênero, raça e classe.

Gênero e divisão sexual do trabalho

As atividades do setor turístico são marcadas por estereótipos de gênero, fator que permeia as relações de trabalho (Baum, 2013 *apud* Silveira; Medaglia, 2020). Maria Amélia de Almeida Teles, uma das

feministas mais conhecidas da América Latina, afirmava que falar da condição feminina “é assumir a postura incômoda de se indignar com o fenômeno histórico em que metade da humanidade se viu milenarmente excluída nas diferentes sociedades no decorrer dos tempos” (Teles, 1993 *apud* Ribeiro, 2014). Ao se falar em exclusão e opressão sexista, torna-se relevante a compreensão do que é ser “mulher” ou ser “homem”, uma vez que o ser acontece a partir de construções sociais e não determinações biológicas.

Para Joan Scott, “gênero é uma criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres” (1995). Dessa forma, em uma sociedade patriarcal, há uma divisão sexual do trabalho em que se liga os homens à autonomia e à individualização (independência), enquanto as mulheres são ligadas ao cuidado (interdependência) como se fosse um processo natural, mas na verdade são apenas expectativas sociais sobre a forma que tais gêneros devem se comportar (Zanello, 2018). Apesar de todos avanços nessa pauta, o acesso a cargos e espaços ainda são marcados por gênero. Mulheres possuem mais tempo de educação formal e são maioria no ensino superior, entretanto ainda não é possível superar a desigualdade de gênero, pois mulheres ainda possuem rendimentos médios inferiores aos dos homens, visto que elas ainda dedicam mais tempo às tarefas domésticas (Biroli, 2016).

Interseccionalidade

Segundo Crenshaw (2002), a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras.

A interseccionalidade não se restringe a múltiplas identidades, primordialmente é definida como “uma lente analítica sobre a interação estrutural e seus efeitos políticos legais” (Akotirene, 2019). Mulheres negras enfrentam barreiras sexistas e raciais sobrepostas. Por isso, é necessário rever e questionar quem são os sujeitos que o feminismo realmente representa, combatendo a universalização de uma única categoria de mulheres, para não deixar de fora dos debates outras categorias que também devem se sentir representadas (Ribeiro, 2014).

À vista de um resgate histórico, percebe-se que o Brasil sofre constantes remodelagens nas suas relações de trabalho, ainda baseadas nas dinâmicas do colonialismo (Barbosa, 2016), uma fonte meritocrática e por si só racista, devido aos resquícios dos vínculos escravocratas. Logo, para entender como as mulheres conseguiram conquistar o seu espaço no mercado de trabalho, emerge a primordialidade de se estudar a respeito das reformas trabalhistas e da importância da desconstrução do eurocentrismo para assimilarmos o desenvolvimento do mercado formal e informal e as características do setor de serviços ao longo da história do país.

Ao pensarmos em uma pesquisa ou análises que se direcione a esse grupo, se faz necessário pensar em marcadores de gênero e raça, pois ao invisibilizar algum desses marcadores, a pesquisa ou análise estará agindo como coparticipante da discriminação e reforçando a opressão que o feminismo combate ou a que o antirracismo combate (Akotirene, 2019).

O objetivo geral da pesquisa foi compreender as consequências da pandemia da Covid-19 na vida de mulheres trabalhadoras em eventos, considerando a relação entre gênero, raça e classe. Já os objetivos específicos consistiram em: mapear o perfil social, econômico, remuneratório e de ocupação dessas mulheres; identificar as condições de trabalho no contexto antes e durante a pandemia; identificar os desafios e suas formas de enfrentamento por essas mulheres diante da pandemia e sua atuação profissional; analisar a relação entre gênero, raça e classe que perpassa a vida dessas mulheres no contexto laboral.

METODOLOGIA

Enquanto metodologia, esta pesquisa se classifica como exploratória por buscar dados de uma área pouco consolidada de forma independente. O Turismo possui como suas atividades características sete ACT's, sendo elas: alojamento, agência de viagem, transportes, aluguel de transportes, auxiliar de transportes, alimentação, e cultura e lazer. Eventos é considerada uma atividade dentro da ACT cultura e lazer do Turismo. Portanto, ainda inexistem metodologias próprias da área de Eventos. Para viabilizar essa pesquisa utilizando dados secundários disponibilizados em base de dados oficiais e gratuitas, inicialmente buscamos categorizar quais seriam os códigos de Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE do IBGE que representam as empresas da área de Eventos.

Neste momento inicial, utilizamos como referência para a classificação a pesquisa divulgada na AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS (2020) focada em empresas de eventos usando os seguintes CNAE's conforme exemplificado no Quadro 1.

Quadro 1. Análise por CNAE's que representam empresas da área de eventos referência AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIA.

Nº CNAE	Nome CNAE
55.1	Hospedagem/Hotéis/Pousada
8230002	Casas de festas e eventos
7739003	Aluguel de palcos coberturas e outras estruturas de uso temporário exceto andaimes
7420004	Filmagem de festas e eventos; Atividades de produção fotográfica, exceto aérea e submarina;

8230001	Serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas
5620102	Serviços de alimentação para eventos e recepções – bufê
9319101	Produção e promoção de eventos esportivos
731 9-0/01	Criação de estandes para feiras e exposições
79.1	Agências de viagens e operadores turísticos
9001-9/06	Atividades de sonorização e de iluminação
4789-0/99	Artigos para decoração de festas; comércio varejista

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do IBGE (2020).

Apesar desses CNAE's terem sido levantados a priori, muitos respondentes não identificaram suas empresas com os CNAE's disponibilizados e marcaram a opção “Outros” na referida pesquisa.

Ao juntar os CNAE's prévios e aqueles compatíveis com o que foi apontado em Outros pelos respondentes da pesquisa divulgada na AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS (2020), chegamos a 111 CNAE's que foram classificados como primários (necessariamente tem relação direta com eventos) e secundários (pode ou não ter relação direta com eventos). Como exemplo, podemos citar “Casas de festas e eventos” classificado como primário e “Marketing direto” como secundário. O primeiro tem relação direta com eventos, enquanto o segundo não necessariamente, uma vez que existem empresas de marketing direto que não atuam em eventos.

Após esta etapa, consideramos 19 CNAE's como sendo representativos da área de Eventos, sendo eles exemplificados na tabela do Quadro 2 a seguir:

Quadro 2. Análise por CNAE's representativo da área de eventos.

Nº CNAE	Nome CNAE
9609202	Agências matrimoniais
7990-2/00	Agência de venda de ingressos para teatros, cinemas e outras atividades artísticas
7739003	Aluguel de palcos coberturas e outras estruturas de uso temporário exceto andaimes
9329-8/99	Animação e recreação em festas e eventos.

9001-9/99 Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares não especificadas anteriormente
7420001 Atividades de produção de fotografias exceto aérea e submarina
9001906 Atividades de sonorização e de iluminação
8230002 Casas de festas e eventos
7319-0/01 Criação de estandes para feiras e exposições
9329-8/01 Discotecas, danceterias, salões de dança e similares
9003-5/00 Gestão de espaços para artes cênicas, espetáculos e outras atividades artísticas
9001-9/04 Produção de espetáculos circenses, de marionetes e similares
9001-9/03 Produção de espetáculos de dança
9001-9/05 Produção de espetáculos de rodeios, vaquejadas e similares
9319101 Produção e promoção de eventos esportivos
9001-9/02 Produção musical
9001-9/01 Produção teatral 5620102 Serviços de alimentação para eventos e recepções – bufê 8230001 Serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do IBGE (2020).

Depois, partiu-se para uma coleta dos dados secundários. Utilizando esses CNAE's na plataforma do Data Sebrae¹, levando em consideração o ano de 2018 e o local como Distrito Federal (DF), foram levantados dados na aba "Empregados". Observamos as categorias de total de empregados por raça, sexo, porte da empresa e sua relação com as massas salariais.

As massas salariais traduzem a soma das médias salariais dos empregados em dezembro do ano em análise que foram informadas na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Esses mesmos CNAE'S também serviram como referência para buscar dados no CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), base de registro permanente de admissões e dispensa de empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ao observar os saldos positivos (quem foi admitido) e negativos (quem foi dispensado) a partir do mês de janeiro/2020 a outubro/2020,

identificamos qual o perfil de empregados foi mais impactado pela pandemia. Além disso, com o auxílio do Código Brasileiro de Ocupações (CBO), tivemos acesso aos dados que mostram quais foram as profissões no setor de eventos que fecharam o período com um saldo mais positivo ou mais negativo.

Para acessar, filtrar e coletar todos esses dados abertos do CAGED tivemos como apoio alguns softwares, como o *RStudio*, *SQLite* e *Power BI*. Os programas nos ajudaram a filtrar e organizar os dados, de maneira que possibilitasse a sua interpretação e leitura, a partir do levantamento de demanda de dados feito pelas pesquisadoras e repassado a profissionais de Big Data. Lembramos que todos esses recursos só foram colocados em prática pois no grupo de estudos voltado para este projeto de pesquisa tínhamos dois pesquisadores colaboradores integrantes que compartilhavam conhecimentos acerca de Big Data e sistemas operacionais de informática.

Na etapa qualitativa, foram realizadas 8 entrevistas semiestruturadas com mulheres que trabalharam ou estavam trabalhando na área de eventos no DF. Elas foram realizadas por meio da plataforma Google Meet no período de abril a junho de 2021 e tiveram duração entre 30 minutos e 1h30 minutos. Para garantir os preceitos éticos da pesquisa, foi encaminhado às participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para tratamento e análise de dados utilizamos a técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2016) com categorização *a posteriori*. Para a transcrição foi utilizado o conversor de áudio em texto Transkriptor, foi

realizada correção para solucionar quaisquer divergências entre áudio e transcrição, para a categorização tivemos como apoio o software MAXQDA 2020.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com base nos achados de pesquisa foram criadas as seguintes categorias para a análise de resultados: mapeamento do perfil social, econômico, remuneratório e ocupação das mulheres que trabalham em Eventos; condições de trabalho no contexto da pandemia e enfrentamento de desafios; relações de gênero; gênero e raça; gênero, raça e classe.

Mapeamento do perfil social, econômico e remuneratório das mulheres

Para mapear o perfil social, econômico e remuneratório das mulheres que trabalham em Eventos, utilizamos os dados secundários. Consideramos o total da massa salarial recebida e o total de empregados por sexo, raça e porte nos CNAE's ligados a eventos.

A diferença salarial entre gêneros foi calculada utilizando como base a massa salarial individual masculina. O cálculo realizado para a diferença de massa salarial entre empresas foi baseado na massa salarial de empresas de grande porte.

Por sexo, observa-se que ainda não há equiparação salarial entre os gêneros, pois a massa salarial recebida dos homens é 3,57% maior do que a das mulheres. Além disso, a quantidade de homens empregados também é maior no setor de eventos.

Em termos de raça, percebemos que 40,90% dos empregados são pessoas pardas, 38,28% brancas, 4,11% pretas, 0,52% indígenas, 0,35% amarelas e 14,83% não identificaram a raça. Observamos que há uma questão de colonialismo no setor de serviços, salientada pelo motivo das pessoas brancas não serem a maioria ocupando esses espaços (Barbosa, 2016), pois geralmente são espaços com menor renda. A diferença salarial entre raças foi calculada utilizando como base a massa salarial individual das pessoas brancas. Apesar das pessoas brancas não serem a maioria no setor de eventos, quando ocupam esses espaços, têm uma remuneração aproximadamente 26,12% maior do que a soma das pessoas negras (pretas e pardas), como mostra a figura 6, ao ilustrar a diferença entre as médias salariais recebidas tanto por homens quanto por mulheres ao se considerar a raça:

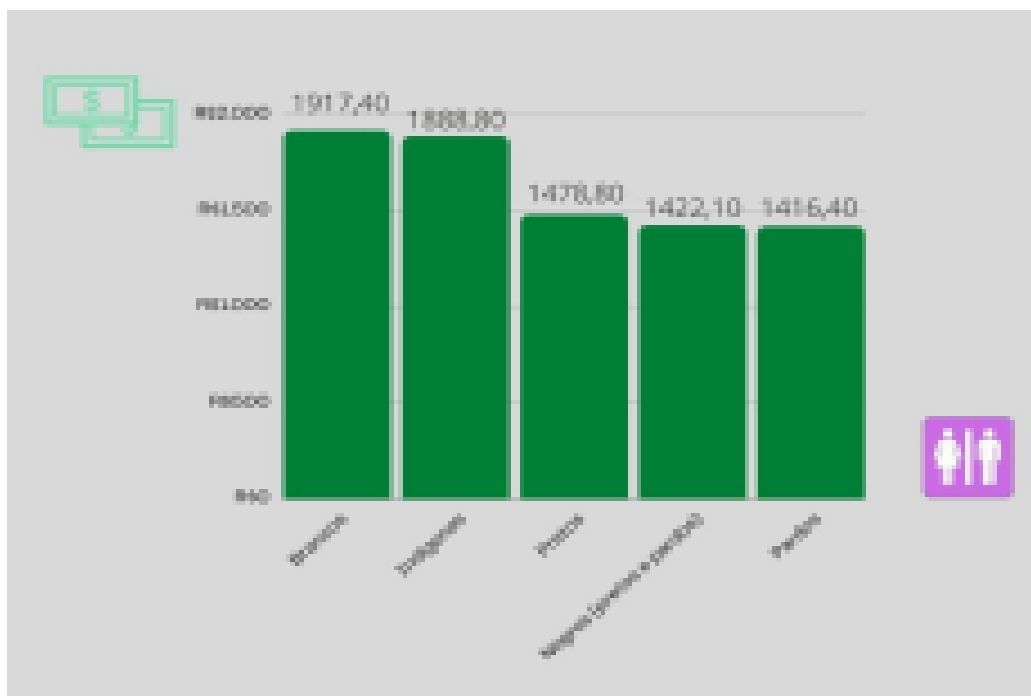


Figura 3. Análise por raça da média salarial dos trabalhadores da área de Eventos. Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do Data Sebrae (2020).

Saldo de Movimentação Negativa- CBO (Classificação Brasileira de Ocupações)		
	Saldo	Ocupações mais atingidas
Mulheres		
Branças	-254	Barman, recreadora, assistente administrativa, gerente comercial e faxineira.
Pardas	-409	Atendente de lanchonete, faxineira, cozinheira geral, recreadora e operadora de caixa.
Pretas	-25	Cozinheira geral, recepcionista, vendedora de comércio, recreadora e auxiliar de escritório.
Negras (pretas e pardas)	-434	Cozinheira geral e recreadora.
Indígenas	-3	Professora de artes, gerente de RH e auxiliar nos serviços de alimentação.
Amarelas	-9	Dançarina, recepcionista, professora de artes, faxineira e auxiliar de escritório.
Não Identificaram	-308	Faxineira, atendente de lanchonete, auxiliar nos serviços de alimentação, operadora de caixa e auxiliar de escritório.
Homens		
Branços	-238	Promotor de vendas, faxineiro, barman, garçom e cozinheiro geral.
Pardos	-526	Garçom, faxineiro, cozinheiro geral, atendente de lanchonete e barman.
Pretos	-51	Garçom, faxineiro, promotor de vendas, montador de móveis e barman.
Negros (pretos e pardos)	-557	Garçom, faxineiro e barman.
Indígenas	-3	Graçom, barman e ajudante de motorista
Amarelos	-11	Graçom, operador de caixa, motorista, faxineiro e cozinheiro geral.
Não Identificaram	-326	Faxineiro, atendente de lanchonete, montador de andaimes, sushiman e garçom.

Figura 4. Análise por CBO, sexo e raça dos trabalhadores da área de Eventos. Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do CAGED (2020).

Para analisar as consequências da pandemia nas ocupações relacionadas a eventos, utilizou-se os saldos de demissões e contratações do CAGED, considerando a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) por raça e por sexo. Os principais resultados encontrados mostram que no total houve 2.163 pessoas demitidas na área. Porém, as pessoas pardas foram as que tiveram o maior impacto de demissões, representando 61,15% de pessoas demitidas

Por fim, ao analisar o sexo feminino em relação à CBO, é percebido que as ocupações mais atingidas envolvem cozinheiras, faxineiras, atendentes de lanchonete, recepcionistas, recreadoras e operadoras de caixa. Já sobre o sexo masculino, vê-se que faxineiros, garçons, cozinheiros, promotores de venda e barmans foram as ocupações mais impactadas. Percebemos assim que, mesmo a área de eventos tendo sido impactada como um todo, as ocupações de nível operacional e menor renda foram as mais atingidas pela pandemia, como ilustrado na Figura 4.

Condições de trabalho no contexto da pandemia e enfrentamento de desafios

Para analisar essa seção, serão utilizados os dados qualitativos. As medidas de segurança tomadas por parte do poder público para conter o avanço da COVID-19, apesar de necessárias, acarretaram em demissões, fechamento de empresas e perda total da renda para os trabalhadores de eventos. Muitas trabalhadoras do segmento tiveram que recorrer aos mais diversos tipos de apoio financeiro para garantir sua subsistência, conforme se observa nas falas das entrevistadas E2, E3, E4, E5, E6 e E7.

Hoje os nossos salários, não são salários anteriores a pandemia que a gente cobraria.

Então assim o valor que eu cobro hoje pra prestar esse serviço para a agência, para atender o Banco do Brasil não é o valor que eu cobraria se não estivesse em pandemia. (E4)

Não, não tenho renda fixa, eu atualmente recebo a bolsa família que é uma grande ajuda gente. Não é muito, é R \$212,00 reais mas ajuda, se a gente for pensar qualquer dinheirinho é bem-vindo. Não tenho passado dificuldade porque meu pai está me ajudando né. (E2)

No momento da pandemia nós literalmente não tínhamos renda né, alguns conseguiram auxílio, outros não. Graças a deus na época eu consegui, ano passado eu consegui o auxílio né, e foi o que manteve água, luz, telefone e internet. (E4)

Porque eu não posso fazer evento[...], porque cê tem imposto atrasado, cê tem contador atrasado, cê tem todas as despesas que você tinha que pagar mensalmente que não estavam sendo pagas, e aí nisso envolve fechar escritório, demitir funcionário, enfim, uma remodelação total para tentar manter a coisa viva, funcionou, ficamos vivos mas o custo desse sobrevivência é sem dúvida na nossa saúde, assim eu não tenho o menor é... o menor pudor de dizer isso. (E6)

Fiz um curso eh pra iniciantes em bartender, e eh bartender mixologia para iniciantes, e eu fiz muito mais como um prazer né? Por prazer por hobby e acabou isso acrescentando na minha vida profissional. Então dentro da pandemia eu fiz muitos serviços de bartender (E3)

Eu vejo que muitos dos meus colegas de profissão e eu, tentamos nos reinventar e procurar estudar e o retornar (E5).

Empresa da qual somos todas participantes, e era a maior fonte de renda assim, então depois com pandemia que caíram bastante os eventos e bastante a entrada de verba também, a gente foi cada uma trabalhando com os seus planos B's assim, a minha mãe foi para cursos de comunicação pessoal, minha irmã foi pra parte de marketing digital que ela já tinha formação também e eu voltei a ser elaboradora de projetos basicamente, que era uma área que eu já tinha parado de fazer e acabei voltando.(E7)

Na totalidade dessas trabalhadoras que tiveram que buscar auxílio financeiro, seja ele por parte do estado ou familiar, são mulheres negras, mães, moradoras da periferia.

Reforçando a ideia de Marques et al. (2021), onde as consequências da pandemia não atingem a todos de forma igualitária, sendo necessário observar o contexto social no qual essa pessoa se encontra inserida.

O segmento de eventos anteriormente à pandemia já seguia com a precarização de seus trabalhadores, com extensivas horas de trabalho, baixos salários, acúmulo de funções e falta de proteção social. A pandemia acelerou a legitimação da precariedade laboral, diminuição de horas trabalhadas e remuneração que, apesar de ser uma das estratégias para as empresas enfrentarem a pandemia, é um dos indicadores de trabalho precarizado, bem como a ausência de proteção aos direitos sociais, inclusive sindicais (Hirata, 2009).

Hoje o meu pensamento não é ganhar o que o meu currículo, e o que eu tenho expertise pra ganhar, mas é ter a minha sobrevivência ali mensal mesmo garantida. Que é uma coisa que eu não tive ano passado. (E4)

A fala de E4 corrobora com as análises de Trindade (2021) sobre a precarização do trabalho:

Nessas condições, os trabalhadores tendem a suprimir sua margem de “escolha” e passam a aceitar, quase indeterminadamente, todos os trabalhos oferecidos por receio de que as ofertas diminuam ou cessem em virtude da recusa, desconstruindo a ideia de uma suposta “liberdade” dos trabalhadores para aceitarem ou não (Trindade, 2021).

A pandemia não resultou no aumento de horas trabalhadas, pois longas jornadas de trabalho de 12 horas ou mais, já era uma característica inerente ao segmento, permanecendo assim da mesma forma.

Então, lógico, tem dia que a gente trabalha 12,14,16 horas. Tem dia que a gente consegue trabalhar 4,5 horas, mas assim hoje na pandemia por eu ter voltado da agência eu consigo não trabalhar no final de semana em alguns casos. Mas eu praticamente trabalho das 8 da manhã até o horário que for preciso. Por exemplo, ontem eu iniciei a minha jornada cinco da manhã porque eu tinha evento no Rio em Brasília, iniciei minha jornada de trabalho às cinco da manhã e terminei uma e meia da madrugada, então depende mesmo da demanda. (E4) O impacto da falta de eventos, do fechamento, do lockdown, pra mim mim foi muito grande porque eu trabalhava com muita coisa entendeu, na sexta-feira eu fazia roadie, sábado hora do almoço eu estava tocando em uma feijoada, eu saía de lá e fazia bartender em uma balada, domingo à tarde tinha um sunset onde eu fazia roadie de novo, aí tirava folga só na segunda-feira, na terça-feira trabalhava no meu trabalho regular, aí quando dava 5 horas da tarde entregava o trabalho e ia para o estúdio, pra ensaiar ou escrever projeto, ter reunião de projeto, esse tipo de coisa sabe. (E3)

Relações de gênero; gênero e raça; gênero, raça e classe

As relações de gênero também permeiam as relações de trabalho em eventos, ficando clara a divisão sexual de trabalho, que ao homem é reservada a esfera pública, os trabalhos de maior prestígio social e às mulheres é reservado o espaço privado (Hirata; Kergoat, 2007). Trazendo para a realidade de eventos, os trabalhos de menor prestígio são ligados às “atribuições femininas”. E mesmo os trabalhos de maior prestígio precisam ser validados por um homem, conforme relato das entrevistadas:

E aí nós entramos em um embate que é isso, assim ele está num lugar tão confortável que pra ele não fazia diferença sabe. Mas quando eu não colocava o nome dele na ficha técnica ele dava um jeito de

colocar sem passar por mim. Isso eu fiz num teste, eu não fiz sem querer, ou por maldade ou porque não era a minha prática, eu fiz de propósito. Teve um dia que eu estava escrevendo um projeto e eu coloquei só meu nome na ficha técnica, e ele ia revisar esse projeto, aí ele foi e adicionou. (E6)

Mulheres são poucas, pq eles precisam de que de? Homens para carregar os ferros, material. Então eles vêm as mulheres com. Ah tá na parte decorativa, meio que querem limitar esse espaço para a gente dentro da área de eventos. Só que a gente sabe que se precisar levantar um carro nem que junte 2,3 mulheres a gente levanta! Mas ainda assim tem esse preconceito. (E1)

De você ter essa oportunidade as vezes de trabalhar com essas equipes de homens e perceber movimentos misóginos muito claros em relação a opinião, em relação a tempo, em relação a paciência, em relação a sei lá, um olhar diferente que dá pra sentir assim sabe. (E5)

Chega equipamento que não é o que eu pedi, que é essa questão lá da formação técnica. Que...ah não, ela não vai saber o que que é sabe? Manda um pior aí cobra a mesma coisa, isso acabou me fazendo enfim ter um tipo de ação que nem eu gosto e nem concordo muito mas me resguarda que é contratar sempre a mesma empresa enfim criei uma relação de confiança. (E7)

Na área técnica do *backstage*, a masculinização se mostra mais enraizada e mais latente que em outras funções no segmento de eventos, pois se trata na maioria das vezes de trabalhos que requerem força física e habilidades técnicas específicas, atribuições socialmente designadas aos homens. Foi observada uma maior hostilidade por parte dos homens colegas de trabalho, tornando o ambiente nocivo a essas trabalhadoras.

Principalmente na área da graxa, na área do *backstage*, é que como eu expliquei o cenário, o sistema da graxa ele funciona de um jeito diferente, é esse sistema está sendo sustentado e alimentado eternamente por homens extremamente machistas, é broncos, é brutos com a mão suja de graxa, então você imaginar um ambiente confortável para uma mulher nessas condições é impossível. (E3)

Ela [colega de trabalho mais feminina] recebe muito mais ataques em relação a imagem dela ao corpo dela, a presença dela, a postura dela. (E3) É uma coisa assim tipo: - Ah velho porque você está reclamando! Não tenho culpa se ele nasceu com bolas! Como se fosse assim um comentário, bizarro.[...]Mas assim nada que tenha me afetado, muito pelo contrário, afeta pra dar força pra contar isso, passar isso pra frente. (E5)

Não, porque tem muitas... Por ser um trabalho que geralmente você está dentro de uma equipe, muitas equipes tem o caráter muito misógeno, e eu não digo nem machista, nem de machismo que a gente leva numa cantada ou em aproximação, ou na sexualização de alguma coisa. De misoginia mesmo de identificar vários grupos mais antigos, grupos mais masculinizados. (E5)

Acontece quando contrata uma empresa nova de fornecedor de estrutura, né? Palco, som, luz. Então, são técnicos que vêm uma mulher e enfim, com cara de novinha que eu sempre tive, não adianta. Então já cheguei assim tá lá em horário que tinha tá quase rolando passagem de som, tava os sem

montar nada os técnico dormindo no palco assim, aí eu falo alguma coisa chama atenção e saiu e falou assim : - ah a gente achou que ela não ia nem perceber que tava atrasado porque era mulher.(E7)

Considerando o recorte interseccional de gênero e raça (Crenshaw, 2002), as mulheres pretas lidam com a anulação de suas vozes e de suas qualidades, pois há uma incredibilidade de suas habilidades, mesmo com provas que as corroborem. Elas são acometidas por machismo e misoginia e também por racismo. O racismo faz com que as pessoas sintam estranheza ao ver mulheres negras em funções de prestígio e bem remuneradas, pois no imaginário da sociedade estão destinadas às pessoas negras apenas funções sem prestígio social, com baixas remunerações e precariedade (Almeida, 2019).

Então sempre existe essa barreira, não só vinda dos homens mas vinda também das mulheres. Vinda muito, no caso como eu atuo com o governo e atuo com grandes contas, vem de mulheres, mulheres brancas, homens brancos né. Então essa dificuldade ela é real, e ela é real na periferia também isso não muda, isso não muda quando a gente pega um projeto cultural de alguém da periferia ou de outra mulher preta. A gente encontra os mesmos problemas, da não confiança, é da desconfiança, e de achar que aquele currículo não é real, que você não tem aquela competência. (E4)

Sim por ser mulher, e negra, e periférica. Porque por mais que eu passe por esses cargos, é um posicionamento que eu tenho e que eu vou ter até o último dia da minha vida que é deixar claro da onde eu venho, é a responsabilidade que eu tenho com esse meio né. então, a primeira barreira é por ser mulher e negra, começa aí.

Começa aí, porque a gente sempre tem que provar que a gente tem competência para fazer aquilo que nós estamos dizendo que nós fazemos (E4)

Ao analisarmos os resultados sob a perspectiva de gênero, raça e classe, é notória a dificuldade que essas trabalhadoras encontram para desempenhar suas funções, por terem a atribuição social como únicas cuidadoras dos filhos e por pertencerem a uma classe social menos favorecida, e não dispor de amparo social e trabalhista elas se submetem a diversos tipos de situações de precariedade para que possa ser garantido a sua subsistência e de seus filhos. As opressões são sistemáticas, ao mesmo passo que presenciamos mulheres ocupando mais cargos de prestígio social, temos o aumento de mulheres pobres em situação precária como desemprego, flexibilização, feminização da pobreza e acúmulo de funções (Hirata; Kergoat, 2007).

Então, eu já fui trabalhar de ônibus gestante do meu último filho carregando os outros dois. Não deixo de trabalhar, se não tiver com quem deixar tão junto comigo.

Sempre gente, sempre, o pequenininho, o primeiro trabalho dele, ele tinha 3 meses que foi o[...] foram dois dias, foi sábado e domingo e ele estava comigo no camarim, lá junto. (E2)

Porque eu ficava pensando não posso deixar de trabalhar, eu preciso de dinheiro, afinal de contas é final do ano você precisa pelo menos ter uma ceia decente em casa, mas eu fiquei com medo de me arriscar no transporte público por causa dos meus filhos. (E2)

Gente mãe não pode adoecer! Eu como mãe não posso me permitir ficar doente, me permitir sentir qualquer coisa.” (E2)

A precarização que seguia avançando anteriormente a pandemia, agora encontra um cenário favorável à sua legitimação, pois com a escassez de trabalho se submeter a trabalhos extremamente precarizados, por muitas vezes é a única maneira desses trabalhadores garantir sua subsistência.

É notório que o marcador de gênero é algo latente no setor, influenciando os cargos quais as trabalhadoras do setor têm acesso e ocupam, o gênero influencia também a renda das trabalhadoras, baixas remunerações e a falta de direitos trabalhistas, influenciam e intensificam a feminização da pobreza. A precarização do trabalho e o desemprego é uma realidade tangível a todos trabalhadores, independente do setor de atuação, qualificação, gênero ou raça. No entanto, pessoas negras são fortemente atingidas pelo avanço desse processo.

o preconceito racial no Brasil acabou definindo “o lugar” do negro no mercado de trabalho, ou seja, o negro passa a ser visto preponderantemente na desocupação, na informalidade e nas ocupações com precárias relações de trabalho (Martins, 2012).

Sob a perspectiva de gênero e raça, mulheres negras são duplamente acometidas por discriminações. Elas são em maior número no desemprego, e em trabalhos precários e com menores remunerações. Mulheres negras possuem maior dificuldade de completar a escolarização, mesmo quando possuem qualificações iguais ou superior aos grupos privilegiados, isso não lhes garante emprego e remunerações semelhantes a esses grupos (França, 2014).

CONCLUSÕES

O objetivo nesta pesquisa foi compreender as consequências da pandemia da covid 19 na vida de mulheres trabalhadoras em eventos, considerando a relação entre gênero, raça e classe. Para tanto, abordou-se as temáticas de perfil social, econômico, remuneratório e ocupação dessas mulheres, identificando as condições de trabalho no contexto da pandemia e enfrentamento de desafios, observando as relações de gênero raça e classe e como elas perpassam a vida dessas mulheres no contexto laboral. A presente pesquisa se caracteriza como exploratória e abordagem quali-quantitativa.

Como principais resultados, observou-se que o ambiente de trabalho do setor ainda é marcado por misoginia e racismo. Os trabalhadores do setor são em maioria pessoas pardas, sendo 40,90% dos empregados no setor em contraposição a 38,28% de pessoas brancas empregadas. Pessoas brancas estão empregadas em menor número no setor quando comparadas a pessoas pardas, contudo a remuneração de pessoas brancas é 26,12% maior que a remuneração de pessoas pardas. Como consequência da pandemia houve 2.163 pessoas demitidas na área, 61,15% dos demitidos eram pessoas pardas, enquanto o total de pessoas brancas demitidas foi de 32,18%, ocupações de nível operacional e de menor renda foram as mais atingidas. Trabalhadoras que possuíam formação superior ou técnica conseguiram retornar ao trabalho em eventos seja de forma direta ou indireta e as funções mais precarizadas são ocupadas

majoritariamente por mulheres, mães e negras. Portanto, essa pesquisa contribuiu com a produção de conhecimento sobre a situação das mulheres no setor de eventos, com recorte da pandemia da covid - 19 e evidenciamento da pauta trazendo o tema à reflexão. Entretanto, algumas limitações foram encontradas, tais como dificuldade de acesso aos dados da Receita Federal por computadores comuns pelo tamanho e formato dos arquivos, que impossibilitou coleta de dados como o mapeamento por ocupação. Inexistência de sindicato, organização ou órgão para obtenção de dados de dimensionamento dos trabalhadores de eventos no Distrito Federal, limitação de mobilidade por conta da COVID-19.

CONTRIBUIÇÕES PARA A ÁREA DO CONHECIMENTO

A partir da análise de resultados desta pesquisa, identificamos que com acesso adequado a dados públicos, seria possível a criação de referências para identificação de empresas de eventos, possibilitando pesquisas futuras com padronização. Os resultados

discutidos possibilitam uma reflexão além da temática técnica do setor de eventos, produzindo discussões sobre os aspectos sociais que permeiam a vida dos trabalhadores de eventos, mostrando a área deve ser pensada a partir dos aspectos sociais, como por exemplo o desenvolvimento de estratégias que visem reduzir a desigualdade social entre os trabalhadores da área. Como sugestões para trabalhos futuros, este relatório serve como diagnóstico sobre o mercado feminino; pode subsidiar informações à comunidade profissional da área para cobrar por construção de políticas públicas, além de ter elucidado alguns dos desafios enfrentados por mulheres no exercício profissional podendo subsidiar aprimoramento do ensino e da extensão nos cursos de eventos; aproximou as instituições de ensino e discentes do mercado de trabalho e, incitou o debate acadêmico sobre o mercado de trabalho feminino no setor de eventos.

REFERÊNCIAS

Akotirene, C. (2019). *Interseccionalidade*. Sueli Carneiro; Pólen.

Almeida, S. (2019). *Racismo estrutural*. Sueli Carneiro; Pólen.

Associação Brasileira de Empresas de Eventos [ABEOC], & Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [SEBRAE] (2013). *II Dimensionamento econômico da indústria de eventos no Brasil*. <http://www.abeoc.org.br/wp-content/uploads/2014/10/II-dimensionamento-setor-eventos-abeoc-sebrae-171014.pdf>

Associação Brasileira de Empresas de Eventos [ABEOC], & União Brasileira dos produtores de feira [UBRAFE], & Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [SEBRAE] (2020). *Impactos recentes do coronavírus no segmento de turismo de negócios e* http://eventos.https://abeoc.org.br/wp-content/uploads/2020/05/Pesquisa-impacto-do-coronavirus-ADrus-UGE-e-Competitividade_v28_4f.pdf

Barbosa, A. (2016). *O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração*. São Paulo: Instituto de Estudos Brasileiros, Universidade de São Paulo

- Bardín, L. (2006). Análise de conteúdo. São Paulo, 70.
- Biroli, F. (2016). Divisão sexual do trabalho e democracia. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, 59(3), 719-681.
- Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, 10(1), 171-188. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>
- França, W. L. (2014). Trabalho e exclusão social: Uma análise sobre a precarização do trabalho da mulher negra no mundo do trabalho, Recife, 2551-2565.
- Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 4.
- Hirata, H. (2009). A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, 11(21), 24-41.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas Configurações Da Divisão Sexual Do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609.
- Marques, A., Sorentino, I., Rodrigues, J., Machin, R., Oliveira, E. & Couto, M. (2021). O impacto da Covid-19 em grupos marginalizados: contribuições da interseccionalidade como perspectiva teórico-política. *Interface (Botucatu)*, 25(1). <https://doi.org/10.1590/Interface.200712>
- Martins, T. C. S. (2012) O negro no contexto das novas estratégias do capital: desemprego, precarização e informalidade, *erv. Soc. Soc.*, São Paulo, 111, 450-467.
- Ribeiro, D. (2014) As diversas ondas do feminismo acadêmico. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/diversas-ondas-feminismo-academico/>. Acesso em 13 de outubro de 2020.
- Scott, J. (1995). Gênero: Uma Categoria Útil de Análise Histórica. *Educação & Realidade*, 15(2), 71-99.
- Silveira, C., & Medaglia, J. (2020). Distância entre cargos e salários de homens e mulheres: influência do gênero no mercado de trabalho do turismo. *Turismo: Estudos & Práticas (UERJ)*, Mossoró/RN, 9(2), 1-14.
- Trindade, H. (2021). A contrarreforma trabalhista e as tendências da precarização do trabalho no Brasil. *Emancipação*, 21, 1-18. <https://doi.org/10.5212/Emancipacao.v.21.2015178.008>
- União Brasileira dos produtores de feira [UBRAFE] (2019). Impacto e resultados dos eventos com foco em geração de negócios no estado de São Paulo. <https://ubrafe.org.br/download/ubrafeimpactoeventosfinal.pdf>
- Zanello, V. (2018). Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processo de subjetivação. *Appris*.

Índice Remissivo

	E	inhame, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13
eventos, 66, 67, 69, 71		iniciativa, 52
	G	
gênero, 9, 10, 13		
	I	
inglês, 43		
		M
		mulheres, 65, 74, 76
		T
		trabalho, 20, 34, 68

Sobre a organizadora

Queila Pahim da Silva



Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico nas áreas de Turismo, Hospitalidade e Lazer no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília (IFB). Doutora em Educação pela Universidade Católica de Brasília. Mestre em Turismo pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2012); Especialista em Planejamento e Consultoria Turística pela Faculdade Estácio de Sá RN (2009); Bacharel em Turismo pela Faculdade de Ciências Cultura e Extensão do Rio Grande do Norte (2005) e técnica de Guia de Turismo pelo SENAC RN (2005). Atua nas áreas de formação de professores para a educação bilíngue de Surdos, educação de Surdos e oratória para ouvintes. Participa dos Grupos de Pesquisa: Grupo de Estudos Críticos e Avançados em Linguagens (GECAL) da Universidade de Brasília, Comunidade Escolar: Encontros e Diálogos Educativos da Universidade Católica de Brasília e Ensino de Libras - Língua Brasileira de Sinais do Instituto Federal de Brasília. Faz parte do corpo editorial da Pantanal Editora.



9 786581 460433

Pantanal Editora

Rua Abaete, 83, Sala B, Centro. CEP: 78690-000
Nova Xavantina – Mato Grosso – Brasil
Telefone (66) 99682-4165 (Whatsapp)
<https://www.editorapantanal.com.br>
contato@editorapantanal.com.br

