

LUDMILA SILVA PINHO

**VIOLÊNCIAS SEXISTAS NAS TRAJETÓRIAS DE TRABALHO DE SERVIDORAS
DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA EM MINAS GERAIS**

São João del Rei
PPGPSI-UFSJ
2023

LUDMILA SILVA PINHO

**VIOLÊNCIAS SEXISTAS NAS TRAJETÓRIAS DE TRABALHO DE SERVIDORAS
DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA EM MINAS GERAIS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia

Área de Concentração: Psicologia

Linha de Pesquisa: Instituições, Saúde e Sociedade

Orientadora: Cássia Beatriz Batista

São João del-Rei

PPGPSI-UFSJ

2023

Ficha catalográfica elaborada pela Divisão de Biblioteca (DIBIB)
e Núcleo de Tecnologia da Informação (NTINF) da UFSJ,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

P654v Pinho, Ludmila Silva.
VIOLÊNCIAS SEXISTAS NAS TRAJETÓRIAS DE TRABALHO DE
SERVIDORAS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA EM
MINAS GERAIS / Ludmila Silva Pinho ; orientadora
Cássia Beatriz Batista. -- São João del-Rei, 2023.
156 p.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em
Psicologia) -- Universidade Federal de São João del
Rei, 2023.

1. mulheres. 2. trabalho. 3. violência sexista.
4. assistente em administração. 5. educação
profissional e tecnológica. I. Batista, Cássia
Beatriz , orient. II. Título.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO Nº 93 / 2023 - PPGPSI (13.24)

Nº do Protocolo: 23122.050091/2023-48

São João del-Rei-MG, 20 de dezembro de 2023.

A Dissertação **Violências sexistas nas trajetórias de trabalho de servidoras da educação profissional e tecnológica em Minas Gerais**

elaborada por **Ludmila Silva Pinho**

e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora, foi aceita pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei como requisito parcial à obtenção do título de

MESTRA EM PSICOLOGIA

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Carolyne Barros Reis (UFMG)
Assinado por concordância com ata de defesa realizada por videoconferência

(Assinado digitalmente em 20/12/2023 23:25)
CASSIA BEATRIZ BATISTA E SILVA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DPSIC (12.25)
Matrícula: 2117285

(Assinado digitalmente em 20/12/2023 22:50)
ROSA GOUVEA DE SOUSA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DEMED (12.23)
Matrícula: 1890877

Visualize o documento original em <https://sipac.ufsj.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **93**, ano: **2023**, tipo: **ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO**, data de emissão: **20/12/2023** e o código de verificação: **a24017d5bf**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a mim por ter vencido mais esse desafio, por não ter desistido apesar de todas as dificuldades que enfrentei – externas e internas.

À minha mãe, Alba, meus irmãos - Camila e Nelsinho - e meu sobrinho/ afilhado José, por nunca soltarem a minha mão e por suportar meus humores e angústias durante estes dois anos. Amo vocês!

À tia Jacy pelo carinho, cafés e quitutes enquanto estudava.

À Laiana por me ajudar a ser menos dura comigo mesma nessa caminhada.

À minha querida orientadora, Cássia, por acreditar mais em mim do que eu mesma. Por ter abraçado minha proposta e sorrido com ela, desde o processo seletivo, o que me deixou e me deixa mais segura. Por não desistir e sempre me incentivar. Pelo reconhecimento do meu trabalho e esforços. Pela compreensão e apoio em momentos da minha vida pessoal muito difíceis que atropelaram minha vida acadêmica. E, principalmente, pela doçura, afeto e leveza com que conduziu e conduz todo o percurso, tornando - o menos doloroso, mais alegre e potente!

Aos companheiros de estudos, pesquisas, preocupações e risadas do Grená. Talvez vocês não saibam a força e importância que têm para mim e o quanto, junto à Cássia, contribuíram para que a minha experiência acadêmica fosse bem diferente da que escutava falar. Aprendo muito com vocês!

À Maria Luciana - Lu - por todo o carinho com o qual lia meus textos e me ouvia, sempre preocupada comigo, me encorajando e empoderando.

À professora Taís Lacerda pelo cuidado com que me orientou nas atividades do Grená e por toda a contribuição na qualificação.

Às professoras Carolyne Barros e Rosa Gouvêa por toparem participar e avaliar este trabalho, ajudando com reflexões e direcionamentos.

À Juliana Trevisan, Ju, e Uilson Paixão, por se tornarem amigos no meio desta confusão que é a vida de mestranda. Pelas conversas nas aulas e pátio do campus Dom Bosco e por dividirem comigo angústias e dificuldades - as dores e as delícias do Mestrado em Psicologia na UFSJ. Vencemos!

Ao Adam Fogaça, pelo impecável trabalho à frente da Secretaria do PPGPSI, sempre pronto a nos auxiliar com os trâmites do Programa com tamanho respeito e cuidado.

Ao IF SUDESTE MG, principalmente aos amigos da Diretoria de Gestão de Pessoas por apoiarem a minha pesquisa, o afastamento para qualificação e compreensão da necessidade

da minha ausência.

A todas as trabalhadoras que confiaram a mim suas histórias e me receberam com tanto carinho, bem como àquelas que, por diversas questões, não conseguiram participar da pesquisa.

*Por que sou levada a escrever?
Porque a escrita me salva da complacência
que me amedronta.*

Porque não tenho escolha.

*Porque devo manter vivo o espírito de
minha revolta e a mim mesma também.*

*Porque o mundo que crio na escrita
compensa o que o mundo real não me dá.*

*No escrever coloco ordem no mundo,
coloco nele uma alça para poder segurá-lo.*

*Escrevo porque a vida não aplaca meus
apetites e minha fome.*

*Escrevo para registrar o que os outros
apagam quando falo, para reescrever as
histórias mal escritas sobre mim, sobre
você. Para me tornar mais íntima comigo
mesma e consigo.*

*Para me descobrir, preservar-me,
construir-me, alcançar autonomia.*

*Para desfazer os mitos de que sou uma
profetisa louca ou uma pobre alma
sofredora. Para mostrar que eu posso e que
eu escreverei, sem me importar com as
advertências contrárias.*

*Escreverei sobre o não dito, sem me
importar com o suspiro de ultraje do censor
e da audiência.*

*Finalmente, escrevo porque tenho medo de
escrever, mas tenho um medo maior de não
escrever.*

(Gloria Anzaldúa)

RESUMO

No contexto da globalização sob o amparo das ideias neoliberais, transformações no mundo do trabalho, incrementadas pela tecnologia, se direcionam para a criação de novas formas de intensificação, superexploração e precarização do trabalho. Estes novos cenários de produção ocasionam profundos impactos no trabalho das mulheres. Sua inserção nestes espaços é marcada por desigualdades de oportunidades, de tratamento e de direitos, que podem colaborar para a ocorrência de violências sexistas - direcionadas a mulheres por serem mulheres. Embora tanto a violência contra a mulher quanto a violência no trabalho sejam temas bastante debatidos na atualidade, acreditamos contribuir com o conhecimento científico ao propor o enlace entre ambos os temas no campo da educação profissional e tecnológica (EPT), que possui estreita relação com o mundo do trabalho e tecnologias. Apesar de sua proposta de rompimento com a lógica de reprodução do sistema capitalista por meio de uma concepção de formação humana e integral, historicamente, a EPT se constituiu como um espaço com presença predominante de homens em seus cursos e em sua administração. Nesse sentido, nossa proposta de pesquisa é a de conhecer as violências sexistas que atravessam as trajetórias de trabalho de servidoras do cargo assistente em administração de uma instituição pública e federal de educação profissional e tecnológica - um Instituto Federal localizado no estado de Minas Gerais. Realizamos pesquisa bibliográfica e documental, além da pesquisa de campo, recorrendo à pesquisa narrativa e (auto)biográfica com uso de entrevistas narrativas e diário de campo como técnicas de produção de dados. Adotamos como base epistemológica o trabalho à luz das abordagens das relações sociais de sexo e gênero, do patriarcado e da divisão sexual do trabalho e seus desdobramentos - tendo como eixo a sociologia do trabalho e estudos feministas, com destaque para o feminismo marxista e materialista. A partir dos encontros favorecidos pelo estudo, foi possível elaborar narrativas colaborativas entre pesquisadora e protagonistas-parceiras de pesquisa, valorizarmos os afetos partilhados, as singularidades das histórias, e discutirmos práticas percebidas como violências e discriminações nas trajetórias laborais das trabalhadoras.

PALAVRAS-CHAVE: mulheres, trabalho, violência sexista, assistente em administração, educação profissional e tecnológica.

ABSTRACT

In the context of globalization under the support of neoliberal ideas, transformations in the world of work, increased by technology, are directed towards the creation of new forms of intensification, super-exploitation and precariousness of work. These new production scenarios have profound impacts on women's work. Their insertion in these spaces is marked by inequalities in opportunities, treatment and rights, which can contribute to the occurrence of sexist violence - directed at women because they are women. Although both violence against women and violence at work are hotly debated topics today, we believe we contribute to scientific knowledge by proposing the link between both themes in the field of professional and technological education (EPT), which has a close relationship with the world of work and technologies. Despite its proposal to break with the logic of reproduction of the capitalist system through a conception of human and integral training, historically, EPT was constituted as a space with a predominant presence of men in its courses and in its administration. In this sense, our research proposal is to understand the sexist violence that permeates the work trajectories of employees in the administrative assistant position at a public and federal institution of professional and technological education - a Federal Institute located in the state of Minas Gerais. We carried out bibliographic and documentary research, in addition to field research, using narrative and (auto)biographical research using narrative interviews and field diaries as a data production technique. We adopted as an epistemological basis the work in the light of approaches to social relations of sex and gender, patriarchy and the sexual division of labor and its consequences - having as its axis the sociology of work and feminist studies, with emphasis on Marxist and materialist feminism. From the meetings favored by the study, it was possible to develop collaborative narratives between the researcher and protagonists-research partners, to value shared affections, the singularities of the stories, and to discuss practices perceived as violence and discrimination in the workers' work trajectories.

KEYWORDS: women, work, sexist violence, administrative assistant, professional and technological education.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - <i>Servidores ativos e inativos do Instituto Federal pesquisado em agosto de 2023</i>	57
Figura 2 - <i>Servidores Técnico-administrativos do Instituto Federal pesquisado em agosto de 2023</i>	57
Figura 3 - <i>Distribuição de cargos e funções em agosto de 2023</i>	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Nomes fictícios das entrevistadas e justificativa para sua escolha 97

Tabela 2 - Caracterização das entrevistadas 98

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO OU “DE ONDE VIM E PARA ONDE QUIS IR”	12
1.1 Cartas às trabalhadoras protagonistas da pesquisa	12
1.2 Nosso ponto de partida	20
2 MULHERES, TRABALHO E VIOLÊNCIAS NA EDUCAÇÃO	23
2.1 As mulheres e o mundo do trabalho.....	23
2.2 Gênero, relações sociais de sexo/ gênero, patriarcado e divisão sexual do trabalho	27
2.3 Violências e trabalho.....	32
2.4 Violências sexistas, trabalho e educação	40
3 O TRABALHO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA	47
3.1 Breve histórico da Educação Profissional e Tecnológica.....	47
3.2 O trabalho das servidoras técnicos-administrativos em educação nos Institutos Federais.....	50
3.3 A divisão sexual do trabalho na Educação Profissional e Tecnológica	54
4 DESIGUALDADES E VIOLÊNCIAS SEXISTAS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: ESTUDO DAS ESTRATÉGIAS REGULAMENTADAS POR UM INSTITUTO FEDERAL EM MINAS GERAIS	60
5 CAMINHOS PERCORRIDOS NUMA PESQUISA NARRATIVA	84
5.1 Tateando o campo para acessar com olhar de pesquisadora.....	89
5.2 Contexto e protagonistas-parceiras da pesquisa	92
5.3 O encontro com as trabalhadoras assistentes em administração	95
6 VIOLÊNCIAS SEXISTAS NAS TRAJETÓRIAS DE TRABALHADORAS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA	101
6.1 “A mulher pega licença por causa da maternidade. A gente sabe como afeta o serviçoquando um entra de licença no setor” A narrativa de Penha.....	103
6.2 “ <i>Entre os homens há tipo um complô</i> ” A narrativa de Rose.....	110
6.3 “ <i>Na hora eu só senti um desconforto, alguma coisa estranha aconteceu ali</i> ” A narrativa de Carolina	114
6.4 “ <i>Quando eu começava a falar, era interrompida!</i> ” A narrativa de Arlete.....	117
6.5 “ <i>Nem todas as mulheres conseguem falar não</i> ” A narrativa de Susana	121
6.6 “ <i>Qualquer brincadeira, qualquer fala, tão levando como assédio</i> ” A narrativa de Joana	124
6.7 “ <i>Chamavam de doida, de servidora ruim e o que eles falam de mim?</i> ” A narrativa de Mariana.....	127
6.8 Alguns apontamentos e reflexões que emergem.....	130
7 CONSIDERAÇÕES POSSÍVEIS OU “NOSSO PONTO DE CHEGADA”	135

8 REFERÊNCIAS	138
APÊNDICE A - E-MAIL CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA.....	153
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	154
APÊNDICE C - E-MAIL DE RETORNO COM AS NARRATIVAS.....	156

1 APRESENTAÇÃO OU “DE ONDE VIM E PARA ONDE QUIS IR”

Na verdade, a história de vida de cada pessoa encontra-se com fenômenos a ela exteriores, fenômeno denominado sincronicidade por Jung, e que permite afirmar: ninguém escolhe seu tema de pesquisa; é escolhido por ele. (Heleieth Saffioti)

1.1 Cartas às trabalhadoras protagonistas da pesquisa

À Penha, Rose, Arlete, Carolina, Joana, Mariana, Susana, Marielle, Hermelinda e

Taya

Caras colegas,

Ao narrar o passado, nesse momento, tornei-o presente, enlaçado ao pensamento atual. Uma tarefa desafiadora que me ajuda a refletir sobre o que vivi, lembranças e esquecimentos, e entender como cheguei a esse instante que me permite pensar sobre o tema que sustenta meu estudo: as violências sexistas - muitas vezes invisibilizadas - que atravessam as trajetórias de trabalho de servidoras públicas de uma instituição de educação profissional e tecnológica. Escrevo-lhes, então, para contar a vocês um pouco da minha história profissional-acadêmica. Um recorte de minhas vivências que me conduziu até aqui, e que teve como um de seus resultados minha dissertação. Creio que seria injusto e desrespeitoso adentrar pelos caminhos das trajetórias de vocês sem narrar um pouco a minha trajetória de vida laboral e de pesquisadora. Espero me fazer entender nestas linhas e que o processo de leitura não seja tão penoso.

Ao fazer o resgate de parte de minha história, deixo clara minha posicionalidade, pois sou igualmente mulher, trabalhadora técnica-administrativa em educação, assim como vocês, que já experimentou discriminações no trabalho e até mesmo assédio. Caminhos percorridos por uma trabalhadora que se desafiou a ser pesquisadora do cotidiano do trabalho de mulheres.

Hoje, olhando para trás, percebo que o trabalho sempre direcionou minhas ações nas mais diversas esferas. É a partir dele que me apresento ao mundo (está até em minhas redes sociais - “Ludmila Pinho, psicóloga, TAE...”) e até mesmo minhas lutas se iniciam nessa esfera, por meio do sindicato. Incluo essa minha aproximação com o trabalho até na própria formação em Psicologia em uma faculdade particular, voltada prioritariamente para a atuação profissional (mesmo que clínica).

No entanto, esse tema se torna mais presente no meu cotidiano a partir de 2011, quando assumo o cargo de psicóloga em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia e, principalmente a partir de 2016, com meu remanejamento para a Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho da Diretoria de Gestão de Pessoas, setor que cheguei também a coordenar por mais de 3 anos.

Ali observei, acompanhei e intervi em questões referentes à saúde de servidores e qualidade de vida no trabalho e como, até então, não tinha experiência nas áreas de Saúde do Trabalhador e Psicologia do Trabalho, tive que me reinventar como trabalhadora. Mas nisso descobri uma nova paixão! Confesso a vocês que, algumas vezes, sofrida e desafiadora, mas não menos apaixonante. Desde então, tenho me interessado por estudar o mundo do trabalho e observado sua centralidade na vida das pessoas.

Nesse processo de me reinventar enquanto profissional diante das novas demandas e desafios com os quais me deparei, aprofundi-me nos estudos sobre a relação trabalho-saúde e realizei alguns diagnósticos para identificação das necessidades institucionais e de trabalhadores; avaliações das condições e processos de trabalho, me aproximando da pesquisa, mesmo que para diagnóstico organizacional. Ademais, me dediquei a atividades extensionistas voltadas à saúde de trabalhadoras e trabalhadores.

Nas ações que realizava junto à equipe multiprofissional, observava maior participação de mulheres, o que podia estar relacionado ao que especialistas apontam sobre a mulher ser mais engajada com cuidados em saúde. No entanto, minha inserção e intervenção em diversos projetos e contextos diferenciados na instituição, aguçou minha atenção para um movimento: as queixas de sofrimento no trabalho realizadas predominantemente por mulheres.

Embora o trabalho tenha me proporcionado certa autonomia, alegrias e sentimentos de bem-estar, foi nele também que reconheci e experimentei uma face perversa e injusta! E foi essa face que escolhi lançar meu olhar mais atento e discutir com vocês - o de sua violência. Ouvia relatos de “violências invisíveis” principalmente por parte de mulheres, tanto individualmente como em intervenções grupais e nos corredores informalmente. Via, ouvia e tomava conhecimento de brincadeiras de cunho sexual, desvalorização do trabalho executado, aumento do tom da voz, insinuações, chantagens, solicitações descabidas...

A frequência com que ocorriam esses relatos ao serem comparadas às queixas de servidores homens que procuravam o mesmo serviço era em número consideravelmente maior! Colegas, isso me encucava! Além disso, percebia que algumas trabalhadoras não associavam aquelas condutas à violência, buscando o serviço de psicologia com outras demandas centrais de sofrimento ou acabavam por individualizar o problema, culpabilizando-se. Entre aquelas que reconheciam a situação, surgiam falas sobre condutas que foram ou não tomadas, tanto individual quanto institucionalmente, o que fez emergir o desejo de investigar as vivências e formas de resistir às violências contra a mulher nos ambientes e relações de trabalho, como também compreender as emoções e sentidos que envolvem o universo das relações (desiguais) de gênero no trabalho, que pleiteiam o sofrimento e até mesmo o adoecimento. Assim, comecei a jornada pelos estudos de violência no trabalho que considerassem as relações desiguais de gênero e que me levou até a vocês.

Em 2020, durante a pandemia da COVID-19, junto a colegas assistentes sociais e psicóloga, iniciei um projeto institucional de rodas de conversas chamado “*Ser Mulher Trabalhadora no Contexto da Covid-19: entrelaçando sentidos*”. Neste projeto, pude acompanhar e tentei acolher o sofrimento das trabalhadoras na pandemia, a sobrecarga advinda do “segundo ou terceiro rounds” do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado atribuído a mulheres e a assédios “sutis” e invisibilizados facilitados pelo trabalho remoto. Emergiu, em mim, de modo mais forte, a necessidade de ouvir mais mulheres da instituição em relação às suas percepções e sentimentos sobre o trabalho de mulheres. Foram realizados diversos encontros com as servidoras para promover essas discussões.

Nestas duas experiências, estimadas leitoras, ouvimos as servidoras em suas dificuldades e desigualdades que sentiam enfrentar no contexto do trabalho. Pude observar que mesmo num recorte, digamos, privilegiado do serviço público, as mulheres estavam sobrecarregadas e exaustas! Fizemos algumas reflexões e elaboramos um relatório, tentamos aproximar a situação a alguns dados institucionais referentes a (des) igualdades no trabalho

das mulheres, como a menor participação em cargos de gerência superior e intermediária, participação desproporcional até mesmo em comparação ao censo nacional.

De modo a unir forças, pois estamos falando de um fenômeno complexo, multicausal e interdisciplinar, busquei diversas instâncias na instituição para que pudéssemos dialogar sobre o tema e tirá-lo dessa invisibilidade que o assombra. Nesse movimento, começo a acompanhar as denúncias realizadas por mulheres junto à Ouvidoria e a levantar a possibilidade de ser instaurada na instituição uma ouvidoria especializada em gênero, raça e diversidades, como já existe em algumas universidades. Infelizmente, em meu último acompanhamento antes de me afastar do trabalho para me qualificar, situação em que me encontro agora, tive conhecimento de uma investigação preliminar que seria encerrada por “falta de provas” após denúncia de diversas servidoras em relação a assédios promovidos por um mesmo servidor. Uma dessas servidoras foi “aposentada por invalidez”.

Além disso, participei do projeto institucional desenvolvido pela Procuradoria Federal e apresentado à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC) do Ministério da Educação (MEC), intitulado “Assédio Moral e Sexual: uma abordagem multidisciplinar e acolhedora”, no que tange ao painel “Efeitos danosos do assédio moral e sexual no ambiente organizacional: uma abordagem multidisciplinar” e ao “Grupo de acolhimento psicológico a vítimas de assédio moral”.

Vinha, também, tentando me aproximar mais de um dos sindicatos que representa nossa categoria, de modo a conhecer o fenômeno sob outro olhar, talvez mais próximo da realidade das trabalhadoras e assim pensar em oportunidades de ação mais certeiras. Ao longo desse percurso, realizei uma pesquisa de especialização sobre assédio moral no trabalho na mesma instituição, e, embora a pouca adesão de participantes em termos estatísticos, percebi que após sua aplicação, fui mais procurada, principalmente por mulheres, para contar suas histórias de violências e sofrimento no trabalho, em que pude encontrar discursos semelhantes, embora com desfechos diversos.

Sensibilizada pelo assunto no meu cotidiano de trabalho, cogitei retornar aos estudos para tentar compreender questões que minha prática profissional não dava conta de responder satisfatoriamente para contribuir um pouco mais e melhor. Por conseguinte, tive conhecimento do Programa de Pós-Graduação de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) e a linha de pesquisa Instituições, saúde e sociedade. Verifiquei que o programa e a linha me possibilitariam estudar a violência e os impactos na saúde e trabalho de mulheres no contexto de uma instituição, o que, naquele momento, atendia aos meus

anseios. Apresentei, assim, a proposta ao Programa de mestrado em Psicologia da UFSJ e aqui estou após 2 anos.

Fazer parte da UFSJ me permitiu o contato com “um novo mundo” - desconhecido até então para mim - o das pesquisas de abordagem biográfica. Inicialmente, influenciada pela minha orientadora, a professora Cássia Beatriz Batista e a partir de minha inserção nos encontros do grupo de estudos Grená - Narrativas e Cuidado - do Núcleo de Saúde Coletiva (NESC) da UFSJ, em que discutíamos estudos feministas e pesquisas com narrativas em saúde. Ainda, durante o mestrado, cursei a disciplina “História e Memória” do Programa de Pós-Graduação em Educação e participei da formação “Narrativas e encontros” ofertada pela Universidade Estadual Paulista (Unesp). Assim, o “giro narrativo” me capturou.

A experiência profissional que conto aqui corrobora com dados da literatura que evidenciam que as mulheres são as mais atingidas pela violência no trabalho. A análise de produções científicas brasileiras sobre assédio moral no trabalho - uma das mais conhecidas formas de violência - realizada por Cristiane Andrade e Simone Assis (2018) mostrou a escassez de estudos que tenham gênero como categoria central e as pesquisas analisadas mostraram a necessidade de investigações sobre o assédio sexual vivenciado pelas mulheres no trabalho. Podemos, então, considerar que essa escassez também ocorre com o tema violência sexista no trabalho, mais comumente encontrada no âmbito da violência doméstica e intrafamiliar.

Como ponto de partida, busquei por pesquisas que tentassem acessar as experiências das mulheres com acolhimento e afeto, dando centralidade às suas vozes, ousando compreender a complexidade da violência no trabalho e suas formas mais invisíveis, ou invisibilizadas, de modo a contribuir com a reflexão e debates existente tanto no campo da academia, quanto no serviço público federal. A partir daí, me vi desafiada a buscar por instrumentos que ampliassem as possibilidades de partilha dessas experiências, sempre atenta ao movimento de não generalização das experiências e as demandas provenientes destas, considerando a impossibilidade de tal feito.

Acredito que a partir do acesso a essas experiências de violências, dos sentidos e significados que as servidoras dão a elas e das formas com que enfrentam e resistem, podemos pensar em intervenções locais para o enfrentamento das violências mais efetivas, que considerem de fato essas mulheres e suas necessidades e desejos, visando a promoção da saúde, relações humanizadas, éticas e mais equânimes, concordam?

Somado a isso, acredito que a discussão sobre as violências sexistas - preferi chamar de sexistas as violências que ocorrem por sermos mulheres - podem enriquecer o debate

junto à sociedade e poder público de questões éticas, de violação dos direitos das mulheres, de construção e execução de políticas públicas - que entendo ser o caminho mais potente de enfrentamento à violência contra a mulher no mundo do trabalho.

Assim como Passos e Barros (2009), entendo que não há como separar o conhecer do fazer, e por isso, toda pesquisa é uma intervenção, cria realidade e tem consequências políticas, ideias que me ajudaram a optar pela elaboração de narrativas colaborativas. No campo da educação, a pesquisa com narrativas tem ofertado renovações no marco teórico-metodológico adotado nas investigações de percursos pessoais e profissionais. Como método de pesquisa e como fenômeno de investigação (Clandinin & Connelly, 2015), encontramos na narrativa uma parceira no processo investigativo ao proporcionar descobertas importantes referentes às relações de gênero no trabalho de coletivos não tão estudados no contexto educacional - nós mulheres que trabalhamos em atividades administrativas - e dessa forma, talvez fazer uma pequena contribuição para o conhecimento científico.

As atividades administrativas e operacionais desenvolvidas que desenvolvemos na educação profissional e tecnológica federal, conhecidas como “atividades-meio”, contribuem para garantir que a educação cumpra seu papel social. Apesar disso, nós temos pouca visibilidade social e, frequentemente, nosso trabalho, que depende de uma cadeia de serviços que se entrelaçam para serem concluídos, são invisibilizados perante a sociedade e na história das instituições. O resultado do nosso trabalho não é um produto físico, mas oferece condições e pressupostos institucionais e culturais necessários para a manutenção da instituição (Codo, 2002; Ribeiro, 2012).

Muitas vezes, não nos é dada atenção prioritária nas políticas públicas e internas das instituições de educação à nossa categoria. No entanto, concebemos uma inserção vinculada ao processo educativo de modo amplo, através da nossa atuação de forma integrada com a missão da educação, que enriquece todos os envolvidos: alunos, técnicos, professores e toda a comunidade externa assistida (Coutinho et al., 2008; Furtado & Machado, 2020).

Dentro deste grupo que executa atividades administrativas na educação, escolhi estudar as violências sexistas no trabalho de vocês - assistentes em administração, que fazem parte do universo dos técnicos-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia em Minas Gerais - uma instituição federal pública e gratuita de educação profissional e tecnológica. Minha escolha por esse cargo se deu porque, dentre os cargos existentes no plano de carreira dos técnicos-administrativos em

educação (PCCTAE – Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005), - ao lado do cargo de auxiliar administrativo - é o mais representativo por desempenhar uma grande variedade de atividades administrativas, se apresentam em maior número no Instituto Federal e se fazem presentes na maioria dos setores que a compõem.

O percurso não foi fácil, minhas caras, marcado por muitas dúvidas e angústias, alegrias e tristezas. Também tive COVID-19 por três vezes durante o mestrado, cuidei e sofri com adoecimentos e falecimento de familiares, paralisei diante da escrita.

Por vezes também duvidei da minha produção e questioneei minha performance para minha orientadora, a querida professora Cássia, que sempre me acolhia com muito carinho. Achava que não sabia entrevistar, que não estava acessando as experiências de vocês de “forma correta”. Lembro-me de, nesse caminho acadêmico, ter participado de uma reunião do Grupo de Estudos NAGES - Narrativas, Gênero e Saúde - do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, a PUC-MG, em que a professora Luciana Kind contou a história de um de seus orientandos e assinalou que ele sempre dizia “a entrevista não está boa”, ao que ela respondeu: “Não existe entrevista ruim!”. Aquela fala, reunida aos incentivos e pontuações da minha orientadora, que ainda guardo no *Whatsapp* e ainda recorro sempre que preciso acreditar mais em mim e na minha produção, viraram a chave do meu olhar.

Hoje, escrevo a vocês, mais segura de que meu encontro com vocês gerou histórias riquíssimas, algumas recontadas na dissertação e outras que ainda iremos recontar, em outros locais e talvez de outras formas e olhares. Mais do que isso, a partir do objetivo de entrevistar, nossos encontros se construíram como um espaço potente de união, afeto e elaboração conjunta de uma obra narrativa. O encontro com mulheres é um espaço de muita potência e de resistência às adversidades e silenciamentos aos quais vivemos, sobrevivemos e subvertemos. Então, que falem as vozes silenciadas! (Santos, 2016).

Assim, gostaria de convidá-las a ler nosso trabalho, torcendo para que se reconheçam nele e que possamos “ampliar níveis de empoderamento de quem narra, de quem ouve e de quem lê, por meio de aprendizagens biográficas, em práticas de resistências e em transformações pessoais” (Souza et al., 2018, p. 18). E que, no movimento de reviver (Mello, 2005, 2020), possamos ressignificar nossas experiências e imaginar outros sentidos e desfechos.

O que verão a diante é um emaranhado de ideias e conhecimentos produzidos com base em minha trajetória acadêmica, de pesquisa, profissional, e - peço licença para admitir - pessoal, marcada pelo movimento feminista, pelas ciências sociais, saúde

coletiva, educação e pela psicologia social crítica. Uma mulher trabalhadora que quis ouvir, promover espaços, conquistar espaços, reconhecer, resistir, permitir-se afetar e ser afetada e abraçar mulheres, pois “eu sou essa gente que se dói inteira porque não vive só na superfície das coisas” (Raquel de Queiroz).

Ao recontar as histórias de vocês neste estudo, conto também a minha história com vocês. Agradeço por confiarem a mim suas histórias, por todo apoio e afeto nesse percurso!

Com carinho,

Lud

1.2 Nosso ponto de partida

A discussão sobre as diversas formas de violência e a sua ocorrência nas organizações tem se intensificado na atualidade, em que novas estratégias hostis e de gestão são praticadas e reinventadas, com o potencial de causar prejuízos emocionais significativos nos trabalhadores (Antunes, 2009). As violências físicas e/ou psicológicas no trabalho, como assédio moral, assédio sexual, intimidação, coerção e abuso verbal, incluem comportamentos que se afastam de uma conduta favorável à convivência respeitosa e harmônica, nas quais uma pessoa é agredida, ameaçada, prejudicada, ferida no curso ou como resultado de seu trabalho.

Das violências existentes no cotidiano do trabalho, encontramos a cometida contra mulheres devido a sua condição de gênero, chamada de violência sexista. Apesar do fenômeno da violência contra as mulheres ser foco de inúmeras pesquisas, é recorrente o não-reconhecimento e o apagamento de violências tidas como invisíveis (Diniz, 2015; Felipe & Queiroz, 2015).

À vista disso, a questão central que orienta este trabalho é saber “Como são as vivências de violência sexistas experimentadas por trabalhadoras da educação profissional e tecnológica?”, e para isso, nos propomos a conhecer as violências sexistas que atravessam a trajetória de trabalho de servidoras assistentes em administração de um Instituto Federal em Minas Gerais.

De forma específica, buscamos compreender como as violências se desenvolvem no cotidiano do trabalho das servidoras; apreender a compreensão que estas servidoras possuem sobre violência, identificando os sentidos e significados dados por elas a este fenômeno; entender de que formas as relações de gênero afetam a narrativa e as trajetórias de mulheres no trabalho em uma instituição pública de educação profissional e tecnológica e discutir os instrumentos e formas institucionalizadas de enfrentamento à violência sexista existentes nessa instituição.

Para alcançar tais objetivos, a partir do estudo de caso de um Instituto Federal localizado em Minas Gerais, utilizamos o desenho metodológico da pesquisa documental e da pesquisa narrativa e (auto)biográfica e como técnica de produção de dados, a entrevista narrativa com aporte de diário de campo (Bogdan & Biklen, 1994; Mello, 2005, 2020; Muylaert *et al.*, 2014; Clandinin & Connelly, 2015; Passeggi & Souza, 2017; Teixeira e Kind, 2020, dentre outros).

Embora o fenômeno da violência contra mulheres seja foco de inúmeras pesquisas,

é habitual a falta de reconhecimento e apagamento de violências consideradas sutis e invisíveis, já que é costume considerar com mais destaque as marcas físicas da violência. Mas acreditamos que é a partir deste reconhecimento e da escuta do que as trabalhadoras querem dizer, atentas ao perigo da história única (Adichie, 2019), que se faz possível promover transformações locais e sociais contra todos os tipos de violência e discriminações de gênero, desigualdades e violação de direitos subjacentes.

Assim, os conhecimentos relacionados a modos, estratégias e efeitos da violência podem auxiliar nas dimensões técnico-ético-políticas do fazer profissional, tendo em vista que são dimensões indissociáveis e conjugadas a partir do momento em que se utilizam mapas analíticos, como gênero, classe e raça, numa perspectiva interseccional (Natividade et al., 2020).

Compreendemos que estudos sobre as violências no trabalho são necessários para escancarar a relação dialética entre as condições materiais de produção e ideologias, comportamentos, valores e políticas que se mostram como impeditivos da mulher ascender a condições mais equitativas com os homens no campo do trabalho e em outras esferas. Dessa forma, ao refletir como esses processos se desenvolvem, consideramos que se cria uma possibilidade de dar um passo importante para a construção de condições da redução dessa lacuna existente na organização do trabalho feminino e masculino na sociedade capitalista (Cisne, 2014).

Dito tudo isso, além desta introdução, nosso trabalho foi estruturado em mais seis capítulos. No segundo capítulo, apresentamos um panorama geral sobre as mulheres no mundo do trabalho, as desigualdades enfrentadas com essa inserção, que tem como uma de suas expressões a violência, a partir da perspectiva da sociologia do trabalho e de estudos feministas, com destaque para o feminismo marxista e materialista. Discutimos as relações entre trabalho, desigualdades de gênero e violências a partir do enfoque do patriarcado, das relações sociais de gênero/sexo, da divisão sexual do trabalho.

Nosso terceiro capítulo apresenta a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) brasileira e suas trabalhadoras do cargo técnico-administrativo em educação, tentando aproximar a EPT das relações de gênero.

No quarto capítulo, trazemos um artigo documental em que relacionamos e discutimos as estratégias de enfrentamento às violências, com ênfase nas baseadas em gênero, recentemente regulamentadas pelo Poder Executivo Federal e sua concretização na realidade de um Instituto Federal em Minas Gerais.

No quinto capítulo, descrevemos os caminhos metodológicos assumidos em nossa

pesquisa de campo e apresentamos nossas protagonistas-parceiras de pesquisa narrativa e (auto)biográfica.

No capítulo subsequente, apresentamos os dados produzidos em narrativas colaborativas como consequência das entrevistas e encontros com as servidoras e a discussão que promovemos a partir da análise temática, embora nosso foco sejam as histórias vividas e contadas. E, por fim, avançamos para as considerações do estudo empreendido.

Assim, nossos esforços são o de favorecer a visibilidade das violências e das mulheres no trabalho, reivindicando suas experiências como fonte epistêmica ao dar sentido e analisar um fenômeno social - a violência - relacionada a vários tipos de opressão presentes nas relações sociais de gênero no espaço laboral. Ansiamos, com isso, contribuir com a produção de conhecimento reflexivo e situado que parta da reflexividade e das vozes de mulheres.

Para encerrar este capítulo, gostaria de ressaltar que acreditamos e, conseqüentemente esta pesquisa assim foi feita, que todo **conhecimento é situado e só é possível conhecer a partir de algum lugar**. Assumo aqui meu olhar de pesquisadora-trabalhadora da e na instituição em que realizei esta pesquisa, uma mulher branca, feminista e de classe média. Com toda a potência e limites desse lugar. Desse modo, afirmamos o feminino na ciência e compreendemos que não há conhecimentos sem marcas, sem mediações, em um modo de operar que cresceu (e cresce) com **mulheres na ciência** (Moraes & Tsallis, 2016).

2 MULHERES, TRABALHO E VIOLÊNCIAS NA EDUCAÇÃO

*Não há revolução sem teoria
(Lenin/ Heleieth Saffioti)*

Neste capítulo, trazemos uma revisão bibliográfica com conceitos-chave e bases teóricas que alicerçam nosso estudo e nos auxiliaram na discussão dos dados de pesquisa. Abordamos as temáticas do trabalho na contemporaneidade, sob o modo de produção capitalista, suas características e efeitos no campo da educação; as relações de gênero, o patriarcado e a opressão-exploração da mulher; e a divisão sexual do trabalho e seus impactos na participação da mulher no mundo do trabalho.

Em seguida, apresentaremos o fenômeno da violência, suas formas e configurações no âmbito do trabalho, com ênfase em violências psicológicas contra as mulheres, bem como alguns estudos na área da educação.

2.1 As mulheres e o mundo do trabalho

O trabalho, uma das categorias centrais na qual se fundamenta esta proposta, delinea formas superiores da relação do homem com a realidade, desenvolvendo novas capacidades, como o pensamento e linguagem, além do uso de instrumentos. Embora as condições biológicas e hereditárias sejam consideradas no desenvolvimento humano, estas não determinam o desenvolvimento sócio-histórico da mulher, do homem e da humanidade. Como atividade especificamente humana, ao trabalho é atribuído imenso valor na formação da consciência humana, posto que é condição para sua existência social ao proporcionar ao indivíduo a transição da ordem da natureza para a cultura (Leontiev, 1978).

Para Marx (1985) a relação do homem com a natureza, mediada pelo trabalho, vai conduzi-lo às condições de sua própria reprodução, não apenas biológica, mas especialmente como reprodução social. Tal intercâmbio objetiva-se por sua vontade e consciência. O resultado desse processo de elaboração e planejamento é a transformação da realidade que gera novas situações e necessidades. Assim, ocorre a transformação constante de sua realidade material: ao transformar a natureza, o indivíduo transforma a si e a sociedade. A centralidade do trabalho é colocada como elemento constitutivo, inseparável de si mesmo, ou seja, ontológico.

Marx (1985) analisa o trabalho não só como valor de uso, mas sobretudo no seu significado ontológico, destacando sua importância na constituição do ser social. O trabalho produtivo não é apenas atividade de satisfação das necessidades do homem, mas produção de relações sociais. Na história dos modos de produção, o trabalho produtivo passa a compreender uma atividade especificamente social com conteúdo histórico fundamental.

Porém, o autor lembra que “essa determinação de trabalho produtivo, tal como resulta do ponto de vista do processo simples do trabalho, não basta de modo algum, para o processo de produção capitalista.” (Marx, 1985, p.151). Se o tempo de trabalho gasto pelo homem era a produção de algo útil à sua sobrevivência e de sua família, na produção capitalista esse tempo do trabalho é consumido pelo aumento da produtividade incrementada pelo avanço da tecnologia. Além do que, essa atividade produtiva vai produzir mais valor para outro. A produção desse excedente (mais-valia) para o capitalista existe, segundo Marx, em função do surgimento da propriedade privada dos meios de produção.

Como atividade vital e forma de interação entre o ser social e a natureza, é produtor de coisas úteis e necessárias e, que, ao mesmo tempo, garante a emancipação humana. Além disso, é fonte de significação pessoal, de identidade, autoestima e autorrealização. No entanto, considerar sua materialidade e historicidade, exige também a consideração das relações de poder existentes na divisão do trabalho, nos valores e ideologias, assim como as condições e especificidades do capitalismo na contemporaneidade, pois sob o signo do capital, transforma-se, tornando-se atividade abstrata e tarefa assalariada, e seu produtor é reduzido à condição de sujeito-mercadoria (Antunes, 2009; Sato et al., 2017).

Estas transformações no mundo do trabalho, ocorridas a partir dos anos de 1970 e principalmente nos anos de 1990, com o processo de reestruturação produtiva do capital, por meio de reajuste político e social sob influência da ideologia neoliberal, com um sistema de regulamentação político e social chamado de acumulação flexível, que tem como características a flexibilização dos produtos e dos padrões de consumo. Estas modificações visaram a reprodução do próprio sistema capitalista - que precisou se renovar, ainda que embasado sob a antiga lógica de exploração e acumulação - modificaram os modos de produzir, agir e administrar o trabalho, o que impactou diretamente nas relações entre os trabalhadores (Antunes, 2009; Hirata, 2015).

Dentre as mudanças, temos a intensificação da globalização, os processos de trabalho flexibilizados, o realinhamento estratégico e a modernização de processos produtivos, financeiros e administrativos. Essa nova organização político-econômica enfatiza o aumento da produtividade, incremento da tecnologia, lucratividade, competitividade, ritmo intenso de

trabalho, menor custo-trabalho e gera precarização das condições de trabalho (Freitas et al. 2008; Franco et al., 2010; Barreto & Heloani, 2015).

Para Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), a precarização do trabalho é uma das dimensões da reestruturação produtiva, mas também há outras dimensões, tais como: vínculos de trabalho e relações contratuais; organização e condições de trabalho; precarização da saúde dos trabalhadores; fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; e representação e organização coletiva.

Soma-se a essa nova organização o incremento da tecnologia digital, que impacta em novas formas de organização e gestão do trabalho, baseadas em ritmo intenso de trabalho, menor custo-trabalho e maiores exigências quanto ao desempenho, que propiciam espaços de trabalhos hostis que incentivam o individualismo, a rivalidade, inveja, medo e disputa. Todo esse contexto acaba por promover novos riscos e graves comprometimentos à saúde dos trabalhadores, contribuindo para o sofrimento e adoecimento psíquico e prejuízos às condições de vida destes (Sato, 2002; Franco et al., 2010; Barreto & Heloani, 2015).

As instituições públicas também sofreram impacto desse fenômeno, já que as mudanças ocorridas na organização e gestão do trabalho, principalmente a partir da década de 1990, com a reforma gerencial do aparelho do Estado, importam práticas da iniciativa privada, com o objetivo de ganhos de eficiência, controle de resultados, terceirizações de serviços de apoio e redução de gastos, voltados a atender os anseios dos cidadãos. Nas instituições federais de educação, a reforma materializou-se através da diminuição com orçamento, terceirizações e precarização do trabalho dos servidores, o que impactou negativamente na sua finalidade (Ribeiro & Mancebo, 2013; Tessarini Junior & Saltorato, 2021).

A linha de separação entre o público e o privado passa a ser tênue, uma vez que para atingir os objetivos da lógica gerencial era necessário implementar práticas de gestão administrativas e de pessoas já consagradas na iniciativa privada, como o uso de indicadores de desempenho para controle organizacional, flexibilização de processos, gestão da qualidade total e a redução de servidores, por meio do enxugamento da máquina pública, por exemplo (Ribeiro & Mancebo, 2013).

Na prática, para o servidor público essa lógica se efetivou em cobranças por metas e resultados que teve como consequência a intensificação e precarização do trabalho; com imposição de um ritmo e velocidades de trabalho aumentados, bem como incentivo à discriminação àqueles que não se encaixavam nesse novo padrão. As parcerias público-

privada passaram a ser crescentes, com financiamento das instituições públicas, como as universidades, promovendo a perda de autonomia, já que deveriam se voltar aos interesses privados (Tessarini Junior & Saltorato, 2021). Nessa conjuntura, surge no imaginário social coletivo a perspectiva, que permanece até os dias atuais, de que o servidor público é aquele que pouco trabalha, recebe salários altos, possui privilégios e ainda não pode ser demitido (Ribeiro & Mancebo, 2013)

Associa-se a isto, de acordo com Mancebo (2011), a exigência constante de produção e renovação da ciência e tecnologia, o que dá às universidades e instituições de educação profissional e tecnológica um papel de destaque. Esse lugar que ocupam demanda investigações e produções cada vez mais criativas, inovadoras e de grande valor, o que coloca os servidores a necessidade incessante de produção, sendo usados para tal. Dessa forma, estas instituições podem aumentar seus recursos e financiamentos externos, o que promove competitividade dentro da própria instituição e as aproximam de empresas, além de uma valorização do capital. Os servidores passam a ser cobrados por “produtividade, eficiência, empreendedorismo, criatividade, compromisso” (p. 20).

Desse modo, acirra-se nas instituições federais de educação a ideia de produtividade, competitividade, rivalidade e individualismo entre os servidores, o que tende a gerar a intensificação do trabalho, o adoecimento e o sofrimento, em especial, o psíquico. Esses fatores, por conseguinte, impactam na qualidade de vida, no desempenho laboral e na finalidade das instituições (Bernardo, 2014; Tessarini Junior & Saltorato, 2021).

Assim, a intensificação da globalização neoliberal, as modalidades de organização do trabalho e a relação com o trabalho mudaram e, conseqüentemente, trouxeram exigências à sociedade brasileira como mudanças nos serviços públicos de educação em meios de acumulação privada de capital, algumas vezes de forma dissimulada, em prejuízo das condições de vida da maioria da população, como também vem produzindo efeitos singulares sobre as relações de gênero. São modos de operar fundamentais para a manutenção e reprodução do sistema de trabalho e emprego na atualidade (Achin & Marry, 2019).

Há um agravamento do quadro quando consideramos o trabalho das mulheres, ainda que, neste cenário, tenha aumentado o quantitativo de mulheres no mercado de trabalho - aumento este de modo precarizado, desprivilegiado do ponto de vista econômico e social, e, ainda, com maior incidência de práticas violentas neste local. No setor público, assim como no privado, os períodos de crise econômica, de austeridade, de reestruturações são desfavoráveis às categorias mais frágeis e menos móveis, sobretudo às mulheres (Hirata,

2009; Achin & Marry, 2019).

Esse movimento de reestruturação produtiva e reformas gerenciais, segundo Hirata (2009), traz à tona com maior nitidez as desigualdades entre os sexos, entre classes sociais e entre etnias, o que ocorre também no serviço público federal. Desse modo, é importante entender como esse processo de reformas e mudanças no trabalho tem impactado no trabalho das mulheres, tendo em vista que esse caminho permite melhor compreender os meios de permanência e vivência de mulheres no trabalho e os motivos desses novos modos produtivos serem mais impiedosos com elas.

2.2 Gênero, relações sociais de sexo/ gênero, patriarcado e divisão sexual do trabalho

Partimos do pressuposto que é necessário discutir a questão de classe na realidade social, considerando as contradições existentes na relação capital e trabalho, mas há também outras fontes de contradição e alienação na sociedade, uma vez que “o gênero é também estruturante da sociedade do mesmo modo que a classe e a raça/ etnia” (Saffioti, 2004, p. 82).

Nesse sentido, Cássia Maria Carloto (2001), destaca que o conceito gênero revela-se como uma ferramenta crucial para compreender as dinâmicas sociais permeadas pelas relações entre homens e mulheres. De acordo com Carloto (2001), a existência dos gêneros reflete uma desigual distribuição de responsabilidades na produção social da existência, estabelecida por critérios sexistas, classistas e racistas. Essa distribuição determina não apenas papéis, mas também o acesso à sobrevivência, vinculado a sexo, classe e raça.

Fazemos aqui um parêntese de que existem estudos feministas que problematizam as políticas identitárias e, com isso, a categoria “mulheres”, que incorporam tendências pós-estruturalistas e desconstrucionistas; com outras teorias feministas que compreendem a possibilidade e necessidade de manter a unidade da categoria, “uma vez concebida tal unidade como resultado de uma fixação parcial de identidades mediante a criação de pontos comuns, ou seja, das lutas políticas que devem ser travadas pelas "mulheres", os "sujeitos do feminismo"” (Narvaz & Koller, 2006, p. 650). Assim, de acordo com Costa (citado por Narvaz & Koller, 2006) “mulher é uma categoria histórica e heterogeneamente construída dentro de uma ampla gama de práticas e discursos, e sobre os quais o movimento de mulheres se fundamenta.”.

Nosso estudo, então, discute gênero ou relações de gênero considerando esta concepção de mulher a partir da perspectiva marxista em diálogo com o feminismo

materialista francófono¹. Estas perspectivas consideram as relações sociais estabelecidas entre os sexos condição essencial para apreender a totalidade da realidade social no sistema capitalista e patriarcal (Hirata & Kergoat, 2007; Diniz, 2014, 2015; Felipe & Queiroz, 2015; Hirata, 2015; Cisne & Ferreira, 2021).

A categoria de gênero para Saffioti (2004, p. 105) designa uma “relação sócio-histórica que remete às relações de poder de caráter transversal, atravessando os liames sociais, as práticas, instituições e subjetividades”. Para esta mesma autora, as relações de gênero expressam relações de domínio, poder, opressão e exploração arquitetada pelo sistema patriarcal-racista-capitalista, advindos da própria formação histórica, cultural e social do Brasil, que se constituiu como uma colônia que racializou grupos sociais a fins de exploração do trabalho, da mão de obra (Cisne & Ferreira, 2021).

Considerando que a construção dos gêneros se dá através da dinâmica das relações sociais, Cisne (2014), Cisne e Ferreira (2021), Hirata e Kergoat (2007), optam pela utilização do termo relações sociais de sexo/ gênero, por entenderem que o gênero não implica uma relação de hierarquia ou dominação entre os sexos, mas sim uma relação de interação e negociação. Nesse sentido, consideram gênero um conceito menos confrontante e mais institucionalizado do que o de relações sociais de sexo, que enfatiza os sujeitos e os conflitos envolvidos na produção das diferenças sexuais.

Saffioti (2004), que é a maior referência do feminismo marxista² no Brasil, manifesta a existência de um sistema ideológico de dominação-exploração - sistema patriarcal ou patriarcado - que se sustenta em um processo fundido de dominação patriarcal e exploração capitalista, que a faz conceber a partir da metáfora do “nó” a relação entre patriarcado, racismo e capitalismo, pois o processo de dominação está fundido ao de exploração. Ou seja, de um lado, a dominação patriarcal e, de outro, a exploração capitalista.

Tal sistema não implica que as mulheres não tenham ou não possam ter algum poder, pois, apesar da dominação masculina, existe uma relação de conflito num processo

¹ De acordo com Cisne e Ferreira (2021) feminismo materialista francófono é uma vertente do pensamento feminista desenvolvido na França, nos anos 1970 articulado ao movimento de liberação das mulheres. Apresenta a ideia central de que nem os homens e nem as mulheres são um grupo natural ou biológico e não se definem pela cultura, a tradição, hormônios, mas por uma relação social material, concreta e histórica, ou seja, por uma relação de classe, ligada ao sistema de produção, ao trabalho e à exploração de uma classe por outra.

² O feminismo marxista aqui abordado é uma vertente teórico-política alicerçada na perspectiva materialista, histórica e dialética, tendo como horizonte estratégico o projeto ético-político da luta pela emancipação da mulher, que se faz a partir da reflexão sobre as relações sociais e as contradições e conflitos que o conformam, tendo em vista que a subordinação da mulher aos homens está associada à instauração da propriedade privada e da luta de classes (Cisne, 2014; Saffioti, 2014).

imbricado na sociedade capitalista. E é essa imbricação dialética que dá materialidade ao sistema patriarcal, pois o patriarcado não é o único princípio estruturador das desigualdades de gênero, reunindo-se a contradições de classe, raça/etnia etc (Saffioti, 2004; Cisne & Ferreira, 2021).

Para Saffioti (2004) o conceito de gênero é mais vasto que o de patriarcado, já que acompanharia a humanidade desde sua existência, enquanto o patriarcado seria um fenômeno recente, ligado à industrialização do capitalismo. Além disso, o patriarcado refere-se às condições de desigualdade e opressão, sendo uma possibilidade dentro das relações de gênero, mas não a única.

A categoria patriarcado foi e é criticada como a-histórica e generalizável, acabando por colocar as mulheres na condição de vítimas. Segundo Cisne e Ferreira (2021, p. 11) “foi atacada em suas dimensões imanentes e concretas: a universalidade e particularidade, a historicidade e a contradição—dimensões tributárias da perspectiva materialista-dialética”. Porém, as autoras afirmam que se o problema é o a-historicismo da categoria, não se deve abandoná-la, mas convoca que ela seja historicizada, contextualizada e identificada suas expressões particulares.

A naturalização da subordinação da mulher, como aponta Saffioti (1992), ocorre através da assimilação de preconceitos e estereótipos, ancorados na suposta determinação biológica. O machismo, então, não é exclusividade masculina, sendo internalizado por mulheres. A identidade de gênero é concebida como uma construção contínua, sujeita a expectativas sociais que, muitas vezes, são impostas por violência doméstica e sexual.

Esse processo de dominação-exploração da mulher na sociedade coloca em pauta também o debate sobre a divisão sexual do trabalho do feminismo materialista francófono discutido por sociólogas do trabalho, pois consideramos esta divisão fomentadora e potencializadora das desigualdades entre homens e mulheres na sociedade capitalista/racista/patriarcal, baseada na tríade opressão/ dominação/ exploração das mulheres nas esferas sociais (Diniz, 2015; Felipe & Queiroz, 2015).

Hirata e Kergoat (2007) aprofundam essa perspectiva, defendendo a distinção entre opressão e exploração. Enquanto a opressão fundamenta-se na exploração das diferenças, gerando desigualdades, a exploração, enraizada na submissão, contribui para a divisão da sociedade em classes.

O conceito de divisão sexual do trabalho se refere ao modo de divisão do trabalho social derivada das relações sociais entre os sexos, construído histórico e socialmente. Garante a sobrevivência das relações sociais entre os sexos (Kergoat, 2010). A divisão

sexual do trabalho tem como campo de referência o trabalho, enquanto as relações sociais de sexo transversalizam todos os campos do social. Assim, entender este conceito é primordial para o conhecimento do processo de estabelecimento das práticas sociais atravessadas pelas construções dos gêneros a partir de uma base material, pois as relações de sexo, de classe e de raça constituem a realidade social de forma dinâmica, em um movimento dialético, o que diverge da ideia de uma relação social que impacta ou que se superpõe (Cisne & Ferreira, 2021).

Segundo Kergoat (2010), que conceitualizou essa categoria, divisão social e técnica do trabalho são acrescidas de uma hierarquia nítida do ponto de vista das relações sexuais de poder. Como característica principal, a determinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à reprodutiva, ao mesmo tempo em que estas últimas se apropriam de funções de menor valor social, mantendo seu lugar social de subordinação (Hirata, 2015; Kergoat, 2007; Cisne & Ferreira, 2021).

Essa forma da divisão social do trabalho se organiza a partir do princípio de separação - trabalhos de homens e trabalho de mulheres - e do princípio hierárquico - o trabalho dos homens vale mais que o das mulheres. Legitimam-se a partir da ideologia naturalista que reduzem o gênero ao sexo biológico e à naturalização das práticas em papéis sociais. As autoras que utilizam esta categoria compreendem que os princípios citados valem para todas as sociedades conhecidas, mas não são rígidos, tomando, inclusive, novas configurações nas últimas décadas. O elemento estável percebido é a distância entre homens e mulheres e não as situações (Hirata & Kergoat, 2007; Hirata, 2015).

De acordo com Federici (2017, p. 5)

As diferenças não são o problema, o problema é a hierarquia. A hierarquia faz com que as diferenças se tornem uma fonte de discriminação, de desvalorização e de subordinação. Não é necessário construir uma sociedade onde não haja diferenças, e quiçá decidamos que algumas diferenças são boas.

Hirata e Kergoat (2005) acrescentam que a teoria sociológica da divisão sexual do trabalho renova os paradigmas da sociologia do trabalho, ampliando o conceito de trabalho para abranger tanto o aspecto profissional quanto o doméstico. A feminização crescente do trabalho, especialmente em empregos *part-time*, flexíveis e precarizados, reflete a persistência de estereótipos e determinantes biológicos que perpetuam desigualdades, como

observa Antunes (2005).

Portanto, a divisão sexual do trabalho inclui o trabalho profissional e doméstico, formal e informal, remunerado e não-remunerado e parte do princípio da indissociabilidade entre divisão sexual do trabalho, divisão sexual do saber e divisão sexual do poder. Remete à repartição do saber e do poder entre os sexos na sociedade e na família. Incluímos aqui as responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças, que impacta em sua colocação no mercado de trabalho e econômico e reforça o poder desigual na família em um círculo vicioso (Hirata, 2015).

Federici, em "Calibã e a Bruxa" (2017), destaca a relação entre a divisão sexual do trabalho e a busca incessante de superlucros pelo capitalismo. Ela argumenta que a discriminação das mulheres no capitalismo não é apenas uma questão de produção, mas também de reprodução não remunerada da força de trabalho, ressaltando a importância do trabalho não livre e não assalariado na organização da sociedade capitalista. A análise da autora sobre a invisibilidade do trabalho das mulheres no capitalismo destaca a importância fundamental do trabalho feminino na estruturação das condições materiais para a produção. Ela ressalta que a hierarquia de gênero é uma ferramenta para dividir e controlar.

Hirata (2015) e Hirata e Kergoat (2007, 2020) destacam que as novas configurações da divisão sexual do trabalho podem ser percebidas no movimento de desigualdade da segregação horizontal e vertical, em que, de modo geral, as mulheres não têm acesso às mesmas profissões que os homens e têm poucas oportunidades de promoção. Esta segregação marca a distinção entre trabalho masculino e feminino. Houve, ainda, um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho com a globalização/mundialização, mas essa inserção se dá de modo precarizado e vulnerável e nos modos de conciliação entre a vida familiar e vida profissional.

Estas autoras também problematizam o trabalho de cuidado (care) para demonstrar as desigualdades coexistentes de gênero, classe e raça, pois as cuidadoras são, em sua maioria, mulheres, pobres e negras ou imigrantes. Em adição, é importante destacar que estas autoras pensam as relações de trabalho a partir da categoria de consubstancialidade, tendo como aspecto central a coextensividade das relações sociais, que se traduz na análise materialista, histórica e dinâmica das relações de poder de classe, sexo e raça. A coextensividade indica o caráter dinâmico das relações sociais (Kergoat, 2010).

“Tais práticas não se deixam apreender por noções geométricas como imbricação, adição, intersecção e multiposicionalidade — elas são móveis, ambíguas e ambivalentes” (Kergoat, 2010, p. 93). Remete também à já falada metáfora do nó de Saffioti (2004, p. 125):

“O importante é analisar estas contradições na condição de fundidas e enoveladas ou enlaçadas em um nó (...) Não que cada uma destas condições atue livre e isoladamente. No nó, elas passam a apresentar uma dinâmica especial, própria do nó”.

A própria ideia de que as mulheres se inserem no mercado de trabalho nas últimas décadas do século XX não se aplica, por exemplo, às mulheres negras. Nessa perspectiva, falamos de "grupos de mulheres que se diferenciam na dinâmica de outras relações além do gênero e que essas relações se apresentam na divisão sexual do trabalho e no mundo do trabalho de forma diferenciada, portanto, seus impactos são determinados por outros demarcadores além do gênero (Diniz, 2015, p. 5).

Hirata (2015) enfatiza que não há como mudar a divisão sexual do trabalho profissional sem modificar a divisão sexual do trabalho doméstico, a divisão sexual do poder e do saber na sociedade. Aponta, ainda, que a superação das desigualdades se dará via políticas públicas e pela ação dos movimentos feministas. De forma complementar, Federeci (2013, p. 03) declara “as mulheres são o sujeito produtivo mais importante, mas para manter esta produção da forma mais barata possível, este trabalho tem-se feito invisível”.

Nessa concepção, podemos entender novas práticas nas relações sociais e os movimentos que compõem os processos de transformações, pois, de acordo com Saffioti (2004) os processos de dominação se dão em uma relação social, em que mesmo no âmbito do dominado há ação. Vendo por esse movimento de antagonismos e tensões é que nos motivamos a estudar os movimentos de lutas e resistências de mulheres trabalhadoras assistentes em administração frente às violências vivenciadas no espaço laboral.

Saffioti (2004) ainda assinala que a categoria social homem - para manter seu projeto de dominação-exploração nas relações (situado nos domínios complementares da política e economia) - ampara-se em práticas de violência, discussão que abordaremos mais à frente.

2.3 Violências e trabalho

No cenário de mundialização/globalização que geraram intensificação e precarização do trabalho apontado na seção anterior é que compreendemos que a configuração do mundo do trabalho atual constrói, segundo seus interesses, e conforme padrões de pensamento e de ação, normas morais, sociais, coerções, sistematizações e relações de desigualdade (Oliveira & Nunes, 2008). As relações de trabalho tornam-se, então, mais fragilizadas, conflitos ficam mais visíveis, o que favorece situações e práticas de violências, repercutindo na saúde psíquica de trabalhadores, embora a violência já seja registrada desde a apropriação, por uma

minoria, dos meios de produção, exploração e degradação do trabalho (Sato, 2002; Franco et al., 2010; Barreto & Heloani, 2015).

Os estudos que abordam o tema da violência tendem a apresentar um consenso de que se trata de um fenômeno complexo, dinâmico e multicausal, com diversas modalidades e níveis, dificultando defini-la de um único modo. Resultante das mais variadas determinações, a violência, segundo Minayo e Souza (1993) é um fenômeno social travado a nível das relações sociais, alicerçando-se em uma estrutura social desigual e injusta. Dessa forma, se faz necessário um olhar interdisciplinar para abordar a violência, sendo objeto de estudo das ciências sociais, saúde pública, psicologia, direito, biologia, dentre outros. Sem desejar detalhar e esgotar as abordagens existentes, traremos, a seguir, alguns conceitos para que possamos discutir as violências invisíveis no universo do trabalho contra a mulher.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) no ano de 2002 publicou um relatório sobre a relação violência e saúde, em que reconheceu a violência como um problema mundial e prioritário para a Saúde Pública. No documento, adota como definição de violência o “uso intencional da força física ou de poder, em forma de ameaça ou efetivamente, contra si mesmo, outra pessoa, grupo ou comunidade, que ocasiona ou tem grandes probabilidades de ocasionar lesão, morte, dano psíquico, alterações do desenvolvimento ou privações”. Esta definição passa a influenciar a área da Saúde mundialmente e contempla as dimensões sociais e da saúde do fenômeno. Lis Soboll destaca que a inclusão do termo “poder” amplia a definição da OMS, que passa a contemplar a dimensão psicológica, como ameaças, intimidações e humilhações.

Segundo Soboll (2008), Minayo e Souza (1993) e Faria e Meneguetti (2007) a violência se materializa nas e em virtude das relações sociais marcadas por imposição, com concentração de poder, de modo a não permitir o questionamento da realidade e visando a preservação de determinados interesses. Estes autores destacam que embora nem toda relação de poder pode ser considerada violenta por si só, toda prática de violência se estabelece a partir de abuso de poder.

No Brasil, o Ministério da Saúde, reconhecendo a importância do problema, elaborou em 2005, a segunda edição do documento da Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violência, em que define violência como: “(...) evento representado por ações realizadas por indivíduos, grupos, classes ou nações que ocasionam danos físicos, emocionais, morais e/ou espirituais a si próprio ou a outros – por exemplo: agressão física, abuso sexual, violência psicológica, violência institucional” (Brasil, 2005, p. 427).

Tal como numa epidemia, todos são afetados pela fonte comum de uma estrutura social desigual e injusta, que alimenta e mantém ativos os focos específicos de violência, os quais se expressam nas relações domésticas, de gênero, de classes e no interior das instituições. (Minayo & Souza, 1993, p.1)

Maria Cecília Minayo (1994), ao discutir violência no campo da Saúde Pública, propôs uma classificação em três categorias distintas: violência estrutural, violência de resistência e a violência de delinquência. A violência estrutural resulta de estruturas organizadas e institucionalizadas, naturalizadas em estruturas sociais, que exploram e oprimem indivíduos, grupos e classes e se expressa em injustiça e na negação de conquistas sociais. De acordo com Carlos Minayo Gómez (2005) no âmbito do trabalho, ocorre quando é parte das relações de desigualdade, de dominação e de exploração de trabalhadores, associado a expressões econômicas, políticas e simbólicas em diferentes contextos históricos. O autor destaca o trabalho escravo e infantil, o desemprego e trabalho informal como manifestações da violência estrutural. Complementa que esta se reatualiza constantemente nas relações na forma de violência interpessoal inter e intraclasses através de discriminações e assédios, por exemplo. Já a violência de resistência constitui-se em diferentes respostas destes indivíduos, grupos ou classes oprimidos frente à violência estrutural. Por fim, a violência de delinquência é aquela que se expressa através de atos fora da lei reconhecida em determinada sociedade. É a mais comumente identificada com o termo “violência” nas sociedades modernas, o que acaba por ocultar outras formas insidiosas de violência como a opressão de classe social.

Por estar presente também no contexto do trabalho, foi necessário que a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST) (Brasil, 2004a) a mencionasse:

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados (Brasil, 2004a, p. 6).

Desde 2004, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem se preocupando em discutir a violência e suas relações com o trabalho. Assim sendo, descreve violência e assédio no mundo do trabalho como uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou sejam suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio baseados em gênero. Esta última se refere à violência dirigida à pessoas em virtude do seu sexo ou gênero ou afetam de forma desproporcional a pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual.

O tema ganhou tanta importância e notoriedade que em 2018, a OIT teve sua 107ª Sessão de Conferência Internacional do Trabalho em que produziu o relatório traduzido para o português de Portugal como "Acabar com a violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho". Em junho de 2019, a Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio da OIT, reunindo 187 países, adota um compromisso em acabar com a violência e assédio no mundo do trabalho, estabelecendo normas internacionais do trabalho e definindo o que é violência, bem como uma estrutura para sua prevenção, tratamento e eliminação, em vista à construção de um mundo de trabalho justo, respeitoso e seguro para todas as pessoas.

O órgão reconhece, ainda, que a violência baseada em gênero afeta desproporcionalmente mulheres e meninas e que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde causas subjacentes e fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação e as desigualdades de gênero nas relações de poder, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Oliveira e Nunes (2008) consideram violência no trabalho (ou relacionada ao trabalho) toda ação voluntária de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que venha a causar prejuízos físicos ou psicológicos, ocorrida no âmbito do trabalho, que envolva relações estabelecidas no trabalho ou atividades relacionadas ao trabalho. Também se considerada violência no trabalho toda forma de privação e infração de princípios fundamentais e direitos trabalhistas e previdenciários, a negligência em relação às condições de trabalho; e a omissão de cuidados, socorro e solidariedade diante de algum infortúnio, caracterizados pela naturalização da morte e do adoecimento relacionados ao trabalho.

A OIT (2019) ao abordar as causas e fatores para a ocorrência do fenômeno, leva em conta a interação de aspectos contextuais, individuais, sociais e do local de trabalho que devem ser considerados para melhor conhecimento e desenvolvimento de intervenções. De

modo geral, esse modelo considera fatores de risco contextuais (globalização, tecnologias, inseguranças no trabalho, racionalização de processos, etc), individuais (no caso de agressor, o histórico de violência, ser do sexo masculino, uso de drogas, etc); do local de trabalho, como o estilo gerencial, a cultura organizacional, características físicas do ambiente; e fatores de risco sociais, como valores e cultura negativa, instabilidade social, sociedade violenta).

De forma semelhante, Oliveira e Nunes (2008) propõem as seguintes subcategorias: violências nas relações de trabalho, na organização do trabalho, nas condições de trabalho, violência de resistência, violência de delinquência e violência simbólica. As violências que se manifestam nas relações de trabalho, consistem naquelas em que a autoridade é convertida em relação hierárquica de desigualdade explícita em agressões, constrangimentos, humilhações, com fins de dominação, exploração e opressão. Podem ser de origem física e/ou psicológica.

Quanto à violência na organização do trabalho, refere-se ao risco em que a trabalhadora é exposta devido ao modo como o trabalho é organizado, ou seja, situações relacionadas à divisão do trabalho, produtividade, jornada, dentre outras. A subcategoria violência nas condições de trabalho diz respeito às condições insalubres e inseguras que expõe a trabalhadora a diversos riscos e acidentes. A violência de resistência consiste nas respostas de trabalhadores frente a violências sofridas, tanto para diminuir os esforços no trabalho e torná-lo possível, como para resistir ao poder e controle gerenciais. Já violência de delinquência representa os atos criminosos tipificados em lei. Finalmente, violência simbólica se refere a estigmas, discriminações ocorridas no contexto do trabalho (Oliveira & Nunes, 2008).

Porém, de modo geral, os estudos sobre a violência no trabalho tendem a considerar duas categorias principais - a violência física e a psicológica. A primeira se utiliza da força física e a segunda ocorre pelo uso intencional de poder. Há, ainda, estudos que apontam a violência sexual, como o assédio sexual e agressões físicas de natureza sexual, como uma terceira categoria, que envolve práticas de violência física e psicológica (Soboll, 2008). No entanto, neste trabalho, abordaremos, mais adiante, o tema do assédio sexual no âmbito da violência psicológica.

No contexto da administração pública, há características próprias da cultura do serviço público que podem fomentar a violência, destacando-se o excesso de burocracia; rigidez hierárquica; centralização e liderança com fortes traços de autoritarismo, paternalismo, reformismo e descontinuidade administrativa; ambiente com mudanças

bruscas e repentinas que geram medo e estresse laboral; conflitos mal geridos; tarefas monótonas e má distribuídas; ausência ou ineficácia de treinamentos. Estes fatores são permeados por interações sociais e relações de poder que podem desencadear em violência psicológica (Hirigoyen, 2005; Guimarães, 2009; Nunes & Tolfo, 2012; Pooli & Monteiro, 2018).

Estas especificidades e singularidades “impõe uma gestão também diferenciada: fortemente baseada em interações, difícil de mensurar e julgar sua qualidade, dependência do outro, produção e consumo simultâneos, extremamente variável, o que dificulta a uniformização, a intensidade de trabalho requerida, dentre outras”. Logo, a natureza relacional do trabalho e sua imaterialidade, sujeita a diferentes interpretações quanto à sua qualidade e, mesmo com a intensificação do trabalho, há desconsideração pelo esforço despendido na atividade, considerando-se somente seus efeitos, ecoam em conflitos nas relações de trabalho e favorecem situações de violência e assédio (Guimarães, 2009).

Loureiro e colegas (2018) indicam a predominância do impedimento ao sentido e limitadas formas de reconhecimento e prazer no/do trabalho de técnicos-administrativos em educação (TAEs). Alguns aspectos do cotidiano do trabalho dos TAEs foram identificados, a saber: estigma do servidor público; a rotatividade das chefias; as condutas patrimonialistas; as ingerências da pequena política da universidade e dos conflitos inter e intra departamentais no trabalho; situações de humilhação nem sempre sistemáticas ou identificadas com detalhes a ponto de poder se indicar assédio moral; os problemas de somatização e de doenças psicossomáticas, além de outros acometimentos como depressão, ansiedade e estresse; a intensificação do trabalho; e a invisibilidade do trabalho. Ou seja, uma série de elementos do cotidiano laboral que colocam a questão da degradação do sentido do trabalho, o não reconhecimento e a vulnerabilidade ao estresse e adoecimento.

Enquanto violências invisíveis, as violências psicológicas têm chamado a atenção de pesquisadores, estudiosos e organizações das mais diversas áreas pelos impactos e repercussões que trazem para trabalhadores e o trabalho e a sutileza de suas práticas.

No espaço laboral, há modos de violência que se dá de forma sutil, e, em geral, concretiza-se de modo insidioso e invisível nas relações de trabalho e compreende uma diversidade de comportamentos, entre os quais: pressões psicológicas, coações, humilhações, discriminação racial, intimidações, ameaças, atitudes rudes e agressivas, comportamentos hostis, isolamento, perseguições, manipulações, constrangimentos, violações de direitos e assédio, que transgridem as regras que garantem a harmonia e o convívio social no contexto laboral. Em geral, origina-se em uma relação de imposição, com

o uso de poder e utilização de instrumentos coercitivos para a concretização dos atos abusivos (explícitos e sutis), buscando neutralizar a pessoa ou grupo para controle de suas ações, comportamentos, crenças e decisões, preservando assim, interesses. Tais comportamentos podem implicar prejuízos à saúde física e psíquica, à autodeterminação, bem como alterações no desenvolvimento pessoal e social (Santos Júnior & Dias, 2004; Soboll, 2008).

Neste sentido, temos, então, a instância da violência psicológica, com a seguinte definição no art. 7º, II, da Lei nº 11.340/06 (Lei Maria da Penha).

a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

Segundo Oliveira e Nunes (2008) violências físicas são amplamente conhecidas e mais facilmente identificadas, as psicológicas caracterizam-se por comportamentos tais como:

- Ameaça – promessa ou insinuação do uso ilegal de força, visando coagir, inibir ou constranger uma pessoa ou grupo e provocando medo de dano psicológico, sexual, físico, ou outra consequência negativa para a vítima.
- Assédio – conduta indesejada (verbal, visual ou física), que afeta a dignidade da pessoa, tendo como fundamento a idade, alguma deficiência, o sexo, a orientação sexual, a raça, a orientação religiosa, política, sindical etc.
- Bulling e Mobbing – tipo de assédio psicológico, que consiste em comportamentos persecutórios, ofensivos, com característica vingativa, cruel ou maliciosa, que visa humilhar ou desestabilizar um indivíduo ou grupo, isolando-o de contatos sociais e disseminando informações falsas sobre ele. É realizado por alguém (bulling) ou por um grupo (mobbing) hierarquicamente superior. (Oliveira & Nunes, 2008, p. 31)

Por ser configurada por elementos das dimensões política, moral e da saúde, também pode ser chamada de violência moral. Encontramos como expressões mais frequentes e estudadas da violência psicológica o assédio moral - também muitas vezes chamado de *mobbing*. No Brasil, são os estudos sobre assédio moral que têm dado visibilidade às violências psicológicas no trabalho (Soboll, 2008).

A autora supracitada assinala que dada a complexidade do problema, não é possível abarcar todas as estratégias potenciais de concretização e comportamentos passíveis de serem classificados como violência psicológica. Por isso, suas formas de expressão são identificadas a partir das situações históricas já conhecidas, o que não limita a apresentação de diversas outras formas não previstas, já que são agressões sutis e algumas vezes invisíveis. No entanto, de modo a auxiliar na sua identificação, é possível assinalar alguns indicadores, como o abuso de poder nas relações, que nem sempre diz respeito à uma estrutura hierárquica, podendo ser informal; comportamento inadequados em relação às regras de convívio social harmônico, o que abrange a dimensão moral do fenômeno; e está presente prejuízos na saúde e na vida do trabalhador - referente à dimensão da saúde (Soboll, 2008).

Aqui importa frisar, assim como colocado por Barreto e Heloani (2015) a respeito do assédio moral, que por a violência no trabalho se tratar de um processo complexo, “devemos evitar conceitos simplistas, inaptos ou inadequados sobre o que é ou não é, em uma vã tentativa de dar conta de todas as variáveis, geradores de uma constelação de danos morais e que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais. Entretanto, é necessário resguardar o conceito de toda ação que cause desconforto, o que evitará que seja alegado em qualquer situação ou circunstância.” (p. 557).

(...) a violência psicológica degrada o indivíduo em um processo de destruição lento, silencioso, gradativo e progressivo. Os sinais de desgaste decorrentes da violência psicológica se expressam inicialmente por sofrimento psíquico, por alterações sutis na saúde mental e física, nos sintomas psicossomáticos e por repercussões negativas nas relações familiares. O dano psíquico, definido como o efeito negativo que ultrapassa a capacidade de enfrentamento e de adaptação do indivíduo a uma nova situação, está presente nos casos de violência psicológica no trabalho devido à ameaça à integridade psicológica, à percepção de dano como intencional e à exposição ao sofrimento de outros (Soboll, pp. 145-146).

Outra expressão da violência psicológica que cabe destaque é o assédio sexual, que se configura como comportamento indesejável e unilateral de natureza sexual no local de trabalho, caracterizado por atos ou insinuações que implicam a sexualidade, como convites impertinentes, investidas insistentes e não recíprocas, comentários e propostas com conotações sexuais, olhares constrangedores, sendo ofensivo para a pessoa envolvida e repercute em humilhação, incômodo ou constrangimento à pessoa. Geralmente envolve chantagem ou ameaça profissional. Cabe registrar que as pesquisas apontam que a maioria das vítimas são mulheres.

2.4 Violências sexistas, trabalho e educação

De modo geral, estudos realizados no Brasil e em outros países (Amazaray, 2010; Lima & Souza, 2015; Andrade & Assis, 2018 dentre outros) apontam que as mulheres são as mais atingidas pela violência psicológica e estão expostas a um risco adicional nos ambientes de trabalho, em razão de toda uma historicidade vinculada a desigualdades, estereótipos de gênero e à dominação masculina ainda presente nesses contextos. As mulheres vêm sendo as mais atingidas por este processo de precarização social e do trabalho e têm sido submetidas a diversas formas de violência no trabalho, como assédio moral e sexual (Hirata & Kergoat, 2007; Hirata, 2010; Diniz, 2014, 2015, 2017;).

Estas violências perpetradas contra as mulheres e motivadas por várias razões se associam a uma cultura que tem como referência o poder e controle dos homens sobre os corpos das mulheres, inserida em uma historicidade marcada por desigualdades no exercício do poder entre os gêneros consubstanciadas a marcações de identidade de classe, raça, etnia, que exclui socialmente as mulheres (Bandeira, 2017).

Embora as práticas de violência estejam presentes no espaço do trabalho desde sua organização em hierarquias, é nos últimos séculos que se verificam dois elementos importantes relacionados à problemática: os homens são os menos impactados e são os maiores assediadores (Diniz, 2015). As violências na esfera produtiva, então, conforme Diniz (2014, 2015) são um dos aspectos perversos das desigualdades e precarização do trabalho das mulheres na sociedade capitalista, configurado em suas características pelo patriarcado e pelas relações sociais de gênero.

À vista disso, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 alterada pela Lei nº 13.772, de 19 de dezembro de 2018), importante política que cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher também descreve a violência psicológica, apontando seus prejuízos para a saúde psicológica e autodeterminação da mulher. Embora a violência psicológica possa ocorrer e se fazer presente no cotidiano de quase todas as profissões, é mais difícil de ser identificada do que a violência física e, na maioria dos casos, não há notificação de sua ocorrência.

A literatura sobre violência contra as mulheres tem suas origens no início dos anos 80, constituindo uma das principais áreas temáticas dos estudos feministas no Brasil. Esses estudos são fruto das mudanças sociais e políticas no país, acompanhando o desenvolvimento do movimento de mulheres e o processo de redemocratização. Nessa época, um dos principais objetivos do movimento é dar visibilidade à violência contra as mulheres e combatê-la mediante intervenções sociais, psicológicas e jurídicas. Uma de suas conquistas mais importantes são as delegacias da mulher, as quais ainda hoje se constituem na principal política pública de combate à violência contra as mulheres e à impunidade. A partir da discussão da reestruturação produtiva, do trabalho das mulheres e das violências no trabalho, daremos continuidade relacionando estes fenômenos e processos. Desse modo, compreendemos ser necessário problematizar a violência presente nas relações de exploração no mundo do trabalho contemporâneo que atingem sobretudo as mulheres.

A perspectiva feminista, marxista e materialista vincula a dominação masculina aos sistemas capitalista e racista. Para Saffioti (2004), as mulheres se submetem à violência não porque “consintam”: elas são forçadas a “ceder” porque não têm poder suficiente para consentir. Logo, não se pode compreender o fenômeno da violência como algo que acontece fora de uma relação de poder.

Saffioti (2004) parte da noção de que o sistema patriarcal é eixo estruturante para a compreensão das violências contra as mulheres no mundo do trabalho, violências estas muitas vezes invisíveis e invisibilizadas. Araujo (2008) e Saffioti (2001) enfatizam que apesar do patriarcado conceder aos homens o privilégio da dominação, estes não irão dispor do poder da mesma forma e nem todas as mulheres se submeterão à dominação da mesma maneira. “Se o poder se articula segundo o “campo de forças”, e se homens e mulheres detêm parcelas de poder, embora de forma desigual, cada um lança mão das suas estratégias de poder, dominação e submissão”. É necessário considerar tanto os aspectos universais quanto os particulares para captar o fenômeno da violência (Araujo, 2008).

Tais apontamentos nos direcionam a observar que embora todas as mulheres são

afetadas pela violência, algumas estão mais expostas a ela por enfrentarem condições mais difíceis, ou por estarem em situação que as tornam mais frágeis como, por exemplo, o isolamento, a dependência financeira, a idade ou devido à discriminação racial, religiosa, por orientação sexual. Mulheres migrantes, refugiadas de guerra, prostitutas e indígenas, também estão em situação de maior exposição à violência.

Conforme Lilia Schraiber, Ana Oliveira e Márcia Couto (2009) considerar a violência contra a mulher como questão de gênero remete a ideia de que relações entre homens e mulheres estão em conflito e os modos de interação em crise, ou seja, existe a ameaça de ruptura da dominação tradicional. Assim, a violência surgiria para reconquistar o poder ou evitar sua perda.

Encontramos na literatura o termo violência de gênero (Sardenberg & Tavares, 2017 dentre outros) para designar qualquer tipo de violência que tenha por base a organização social dos sexos e que seja perpetrada contra indivíduos especificamente em virtude do seu sexo, identidade de gênero ou orientação sexual. Revela-se que no ideário da sociedade nem todos os casos de violência contra a mulher devem chegar à esfera pública, existindo um limite aceitável de violência inerente às relações entre homens e mulheres nos espaços domésticos e também institucionais.

São violências invisibilizadas, comportamentos naturalizados e conseqüentemente sem relevância suficiente a ponto de receberem a tutela do Estado, quando amparada por valores patriarcais, se minimiza a responsabilidade do agressor, esvaziando o caráter criminoso de comportamentos que violam os direitos das mulheres induzindo à tolerância, naturalizados como parte integrante das relações de gênero (Santos, 2021).

Devido à complexidade de diferentes abordagens da categoria gênero, utilizado com diversas definições, e por aqui convocarmos a categoria mulher, escolhemos neste trabalho utilizar a terminologia violência sexista (Diniz, 2014, 2017) para designar a violência contra a mulher devido a sua própria condição de mulher. Nesse sentido, "toda a técnica ou violência que ocorre a fim de manter a relação de poder dos homens sobre as mulheres serão técnicas sexistas ou formas sexistas da violência" (Portugal, 2019, p. 55). Logo, cabe aqui e em nossos objetivos, a discussão junto a servidoras que se percebem socializadas como mulheres e que experienciam ou experienciaram situações de violências perpetradas por homens.

Dessa forma, nossa intenção foi a de relacionar o fenômeno da violência ao contexto do trabalho precarizado já apresentado, sob o recorte de gênero e a partir da divisão sexual do trabalho para discutir a violência sexista. Estas violências se manifestam das mais

variadas formas já vistas nas seções anteriores, embora aqui nos interessa mais as violências que chamamos de invisíveis e invisibilizadas - as psicológicas - e são determinadas pelas desigualdades entre homens e mulheres concretizada pela história de subordinação, exploração e opressão das mulheres. O espaço do trabalho, então, produz e reproduz relações que permitem práticas de violências.

Diniz (2015) ao realizar um estudo com trabalhadoras comerciantes, verificou que a agressão verbal aparece como a forma de violência mais ofensiva experimentada no trabalho. Destaca, ainda, que estas trabalhadoras parecem ser alvo de descarga das tensões produzidas e reproduzidas nas relações de trabalho. Também destaca a presença de críticas em público; ser ignorada na frente dos outros e as trocas de turno de trabalho sem aviso prévio. Desse modo, a autora aponta as seguintes considerações: o assédio moral e sexual no trabalho é uma expressão da violência sexista, intensificam a precarização do trabalho, e se concretizam a partir do medo de perder o emprego; de ser perseguida caso haja denúncia; medo de ser agredida verbalmente e de ter expostos aspectos de sua sexualidade. Aponta ainda o movimento das trabalhadoras de enfrentamento a essas situações através da organização coletiva.

Em pesquisa realizada por Natividade, Silva e Dias (2020) a violência psicológica merece destaque, devido às formas ocultas em que se apresenta na experiência das mulheres. Isso acontece porque raramente é nomeada e, conseqüentemente, de difícil reconhecimento enquanto uma forma de agressão. A violência psicológica contida nas narrativas das mulheres se mostrou naturalizada e constante nas demais relações estabelecidas por elas e nas experiências de seus pares como mães, irmãs, amigas, vizinhas, etc. figurando, portanto, como aceitável. Em contrapartida, a violência física se apresenta como inaceitável e socialmente condenável.

Amazaray (2010) apresentou em sua tese alguns estudos que apontam as mulheres como mais afetadas pela violência no trabalho. Cita um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1998 que assume que as mulheres são um grupo especialmente afetado pela violência, já que ocupam cargos considerados pela organização de maior risco psicossocial, como a educação, a saúde e a assistência social. Mostra outro estudo realizado na Espanha, que indica a mulher como mais sujeita a vivências de assédio moral, concluindo que ser mulher é um fator de risco para sofrer violência.

A autora supracitada também faz um levantamento de outras pesquisas de países como Itália e França que têm a mesma conclusão. Em relação ao Brasil, a autora aponta o

estudo de Maciel e outros autores (2006) que indica a frequência superior de assédio moral contra mulheres em relação aos homens. Em pesquisa desenvolvida por Lima e Sousa (2015) que levantou 88 casos de violência psicológica no trabalho da enfermagem, os autores identificaram que em 87% dos casos as vítimas eram mulheres.

Andrade e Assis (2018) em revisão de literatura sobre assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder, levantaram diversas pesquisas que apontam a mulher como maior vítima de violência desse tipo. Registros de fofocas, difamações, intimidações, chantagens, contra mulheres foram descritos nessas pesquisas.

Já em pesquisa realizada por Morandi, Tosta e Nunes (2018) com 411 mulheres que atuam no mercado formal de trabalho, 83,2 % relataram já ter passado por alguma experiência negativa no trabalho relacionada à violência e assédio moral. Destas experiências, 57,1% foram causadas por homens e 32,3% por pessoas de ambos os sexos. Dentre as situações hostis, as mais citadas foram ser ignoradas em suas opiniões sobre o trabalho, supervisão e carga excessiva de trabalho, recebeu comentários ofensivos que lhe deixaram constrangida e foi alvo de gritos. Chama a atenção também o fato de 19% das que alegaram experiências negativas, apontarem assédio ou agressão sexual. 49,1% das mulheres que identificaram essas situações, também identificaram impactos negativos em sua saúde devido à experiência.

No contexto educacional, principalmente do ensino superior, as violências - seja praticada por alunos, professores, funcionários - contra alunas, professoras e funcionárias, passam a ter maior visibilidade como um fenômeno social, de ordem institucional e estrutural de desigualdades de gênero recentemente, a partir dos anos 2000. Embora alguns registros tenham ocorrido fora de seu espaço físico, envolvem pessoas com posições e papéis sociais definidos a partir daquele espaço, o que mostra seu prolongamento enquanto um espaço emocional e simbólico de relações de poder (Almeida, 2017; Almeida & Zanello, 2022).

As universidades (e aqui incluo os Institutos Federais) são instituições de produção de conhecimento, pensamento crítico, plural e formação profissional, voltadas à emancipação coletiva e também à autonomia individual, mas como micro realidade social, não se isenta de práticas de violências. Tem se configurado em um ambiente desigual, intimidador e inseguro às mulheres, que reproduzem e naturalizam estigmas e discriminações como qualquer outra instituição estruturada historicamente a partir de desigualdades entre gêneros. Nestas instituições, muitas vezes não há sentimento de pertencimento nas suas posições de destaque de cientistas, gestores, até na ausência de creches, fraldários, como coloca Almeida e Zanello (2022) e Maito e colegas (2019).

Ainda segundo as autoras supracitadas, tem-se notícias de estupro, assédios, trotes violentos, desqualificação profissional e intelectual à estudantes, professoras, servidoras técnico-administrativas e terceirizadas, que repercutem sobre a formação acadêmica, carreira e saúde das mulheres, e em alguns casos, chegando até à morte.

No entanto, estas agressões por diversas vezes são vistas pelos órgãos e gestores como brincadeiras sem intenção de ofender, culminando em omissão institucional, seja pela repercussão em sua própria reputação ou dos agressores, fato que tem dificultado a responsabilização dos envolvidos e mantido a tolerância à violência. Esse fato produz uma percepção de impunidade e risco às mulheres e pode explicar o reduzido número de denúncias. Daí a necessidade de fortalecer mecanismos e instrumentos institucionais de responsabilização e prevenção de violências, assim como de acolhimento às vítimas (Almeida, 2017; Maito et al., 2019; Almeida & Zanello, 2022).

Percebe-se uma falta de manejo das instituições em lidar com estas situações, atuação que vem sendo assumida por coletivos feministas nas universidades, de modo a acolher e proteger vítimas, dar visibilidade aos casos e exigir providências à gestão e autoridades policiais e jurídicas (Almeida, 2017; Almeida & Zanello, 2022). Almeida (2017) aponta que apenas nos últimos anos tem havido respostas institucionais, com a criação de comissões de sindicância internas e serviços direcionados à igualdade de gênero e políticas afirmativas.

O espaço universitário, por se constituir duplamente como crítico e pedagógico, deve incentivar a desconstrução do senso comum de mitos e preconceitos em relação à violência contra as mulheres, promovendo, através de ações contínuas e monitoradas, mudança cultural e organizacional a partir da disseminação de atitudes igualitárias e valores éticos de irrestrito respeito e valorização às diversidades nas suas inúmeras instâncias institucionais e inúmeras interações sociais - inter e intra docentes, servidores/as, terceirizados/as e estudantes (Almeida, 2017, p. 397).

Em pesquisa realizada por Diniz (2015) com 48 servidoras técnico-administrativas de uma universidade Estadual, as servidoras admitiram reconhecer o que é assédio moral e que ocorre mais contra mulheres, no entanto, 68% delas acreditam existir igualdade entre os sexos no trabalho. Considerando esse dado, a autora acredita que as participantes da pesquisa naturalizam as relações de desigualdade, que, conforme a autora, muitas vezes se converte em violência. Em relação à experiência de assédio moral, 38% afirmaram já ter sofrido ou visto situações de assédio. Além disso, cerca de 20% identificam que o assédio

moral é uma forma de relação desigual de gênero. A autora aponta a pouca visibilidade que processos discriminatórios têm em ambientes considerados democráticos, como as instituições educacionais, e que alguns aspectos do fenômeno já estão incorporados à cultura organizacional da instituição, ou seja, estão naturalizados.

Um estudo de Suzana Tolfo e Nunes (Nunes & Tolfo, 2012) com 279 professores e técnicos-administrativos em educação de uma universidade federal do sul do país apontou que 77 foram vítimas de assédio moral. Dessas, 53 eram mulheres e 41, 6% dos respondentes disseram que a violência foi praticada por homens.

Em relatório de pesquisa intitulado “O que querem as mulheres?” realizada com estudantes, servidoras técnicas-administrativas e professoras publicado pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA, 2018), quando questionadas se consideram que há tratamento diferenciado entre homens e mulheres na instituição, 56,3% das mulheres responderam afirmativamente. Para 66,6% delas, tal desigualdade se manifesta a partir de piadas e brincadeiras de cunho sexista. 37,3% das participantes entendem que sua principal ocorrência é através do assédio moral com práticas como intimidação, ameaça e grosserias, e 30,2% marcaram a opção do assédio sexual enquanto abordagens inapropriadas com a finalidade de obter vantagem sexual, insistência nessa abordagem, toques inapropriados, dentre outros aspectos. Por fim, 64,9% indicam a ocorrência de comentários pejorativos sobre mulheres e 38% testemunham a prática de tratamento grosseiro e autoritário.

A violência sexista não é um fenômeno único e não acontece da mesma forma nos diferentes contextos; ela tem aspectos semelhantes mas também diferentes devido à singularidade dos envolvidos. Apesar da presença comum do fator predominante – a desigualdade de poder nas relações de gênero - cada situação tem uma dinâmica própria, relacionada com os contextos específicos e as histórias de vida de seus protagonistas. Por isso, na análise e compreensão da violência contra a mulher é fundamental levar em conta esses aspectos universais e particulares de forma a apreender a diversidade do fenômeno (Araújo, 2008).

3 O TRABALHO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Neste capítulo, nos debruçamos a discorrer um breve histórico do local de nosso estudo: a educação profissional e tecnológica, bem como sobre o trabalho dos técnicos administrativos em educação, do qual fazem parte as assistentes em administração, “sujeitas” de nossa pesquisa. Desejamos, com isso, facilitar à leitora e leitor a compreensão do contexto de trabalho a ser pesquisado, como também vislumbrar as relações de trabalho e gênero que podem se desenrolar neste espaço.

3.1 Breve histórico da Educação Profissional e Tecnológica

A educação profissional e tecnológica (EPT) está prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996) que a posiciona na interseção de dois direitos fundamentais: à educação e ao trabalho. Historicamente, a Educação Profissional e Tecnológica no Brasil - que mais tarde foi incrementada com o termo Científica - fundamentava-se em uma concepção de educação baseada em uma dicotomia entre trabalho manual e intelectual, o que concorria na dualidade entre formação para o trabalho das classes trabalhadoras e formação propedêutica para as elites (Frigotto, 2007).

No entanto, ao longo da história, houve um movimento de resistência da sociedade brasileira a essa perspectiva hegemônica. Essa perspectiva buscava ultrapassar a concepção educacional burguesa norteadada pela dicotomia entre trabalho manual e intelectual e instrução profissional e geral. Assim, trata-se de uma formulação política e conceitual que intentava definir o caráter unitário e politécnico que deveria ser contemplado pelo ensino médio (Frigotto et al., 2005).

Esses setores, portanto, buscavam uma educação que se desenvolvesse a partir da integração dos diversos tipos de conhecimentos para melhor compreensão da realidade, articulando o fazer e o pensar, e que previsse o desenvolvimento integral dos sujeitos – em todas as dimensões da vida humana. Por isso, defendiam a proposta de uma educação integrada ao trabalho, resultando na concepção do trabalho como princípio educativo (Frigotto et al., 2005).

Como resultado das pressões desse grupo da sociedade civil frente à sociedade política, inicia-se o processo de revogação do Decreto 2.208/1997, que, além de proibir o

ensino médio de forma integrada, também regulamentava “formas fragmentadas e aligeiradas de educação profissional, em função das alegadas necessidades do mercado” (Frigotto et al., 2005, p. 31). A referida legislação foi substituída pelo Decreto nº 5.154/2004, que “buscou superar a dualidade propondo o ensino médio integrado, tendo como base a ciência, o trabalho e a cultura, como a educação básica de ensino médio de travessia para a escola unitária e a formação politécnica” (Frigotto, 2018, pp. 146-147).

Neste contexto, na data de 24 de abril de 2007, o Decreto nº 6.095/2007 estabeleceu as diretrizes para o processo de integração de instituições federais de educação tecnológica, para fins de constituição do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. No que diz respeito à implantação dos Institutos Federais, levava em consideração bases territoriais definidas, como dimensão geográfica e as características históricas, culturais, sociais e econômicas (Art. 01, § 3º).

No dia 29 de dezembro de 2008, via Lei nº 11.892, foi instituída a Rede Federal de EPCT, criando assim os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. A Lei nº 11.892 possibilitou a expansão da rede federal de educação profissional e tecnológica e sua interiorização. É a presença do Estado brasileiro por meio de instituições reconhecidas como de qualidade nas periferias das capitais e em regiões mais afastadas dos grandes centros urbanos. Isso significou a ampliação das possibilidades de muitos brasileiros terem acesso a uma educação de qualidade, posto que, até então, eram poucas as redes estaduais com condições para garantir esse direito à população, apesar de ser responsabilidade dos estados a universalização do acesso ao ensino médio. Em contrapartida, nesse movimento, o governo cunhou nova configuração para a rede federal (Otranto, 2010).

É nesta Lei específica que os IFs “possuem natureza jurídica de autarquia, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar”, e os define como: instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas.

Os IFs são concebidos como instrumentos políticos e institucionais inovadores com a proposta de expansão e interiorização da educação pública com o intuito de investimento na qualificação das classes populares que historicamente tinham dificuldade para acessar a educação e se profissionalizar. Cumprem, então, o propósito de legitimar o direito do exercício da cidadania plena e atuante profissional e criticamente sobre a realidade local,

regional e nacional para que haja ocupação e transformação dos setores econômicos em prol de todos. Pautam-se na integração curricular e verticalização da educação básica à educação técnica e superior, mas sua marca principal está na formação profissional, práticas científicas e tecnológicas, na produção cultural e na perspectiva de inserção territorial.

Assim, a publicação do Decreto nº 5.154/2004 e da Lei 11.892/2008 estão em consonância para se estruturar uma educação nos IFs na perspectiva conceitual da politécnica e omnilateralidade, como pode ser constatado pelos documentos construídos à época sobre ensino médio integrado e sobre as bases da EPT, que vise o acesso e o desenvolvimento integradamente e indissociadamente dos conhecimentos científicos, culturais, tecnológicos e históricos para compreensão do mundo e que integre os fundamentos científicos dos diversos campos do conhecimento e da vida, inclusive do trabalho. Ou seja, uma compreensão da indissociabilidade entre trabalho, ciência e cultura, compreendendo o trabalho como princípio educativo (Ramos, 2008).

Temos, assim, na prática, o princípio educativo do trabalho no sentido ontológico e histórico, ao passo que ao reconhecer que os bens produzidos pela sociedade, no que tange à ciência e cultura, são produtos do trabalho humano, dessa forma, apreende-se que todos são potencialmente produtores de novos conhecimentos e capazes de assimilarem os conhecimentos já produzidos, independente de classe ou grupo social, tornando o ser humano como sujeitos de sua própria história e realidade (Saviani, 2007).

Em suma, as bases conceituais da EPT, pautada no trabalho como princípio educativo visa superar as relações de dominação, exploração e alienação presentes no capitalismo. Nesse sentido, estão incluídas as relações de gênero e sexuais existente no patriarcalismo, especialmente porque a emancipação humana que se busca não pode, segundo Saffioti (1987) privilegiar uma das relações, seja de classe, raciais ou patriarcais em detrimento da outra, já que formam um sistema articulado de dominação, exploração e alienação.

Com relação ao desenho curricular da educação profissional e tecnológica, Pacheco (2011) destaca que em sua proposta político pedagógica, os Institutos Federais deverão ofertar: educação básica, principalmente em cursos de ensino médio integrado à educação profissional técnica de nível médio; ensino técnico em geral; graduações tecnológicas, licenciaturas e bacharelado em áreas em que a ciência e a tecnologia são componentes determinantes, em particular as engenharias, bem como programas de pós graduação lato e stricto sensu, sem deixar de assegurar a formação inicial e continuada de trabalhadores.

Em 2012, foi aprovada pelo Ministério da Educação a Resolução CNE/CEB nº 6, que define as atuais Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para a Educação Profissional

Técnica de Nível Médio. Trata-se de uma referência de conjuntos e orientações a serem observados pelo sistema de ensino da EPT de nível médio, na qual se nota uma preocupação em discutir e integrar no projeto político pedagógico das unidades educacionais temas diversos relacionados à diversidade, incluindo as relações de gênero. Nessa resolução, no parágrafo XI, que trata do “reconhecimento das identidades de gênero e étnico-raciais, assim como dos povos indígenas, quilombolas e populações do campo”, é possível constatar que se evidencia a exigência da reflexão sobre essa temática no campo da educação profissional. Esse mesmo ideal permanece nas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, publicada no ano de 2021, que substituiu a DCN de 2012.

Estudiosos da área (Frigotto et al., 2005; Kuenzer, 2007) discutem a EPT sob o aporte da formação humana integral, ideia que parte da construção de um currículo que integre disciplinas básicas e técnicas e supere a divisão social do trabalho entre a ação de executar e a de pensar, dirigir ou planejar. A formação humana integral baseia-se na integração de todas as dimensões da vida no processo educativo, voltada à uma formação que garanta “o direito a uma formação completa para a leitura do mundo e para a atuação como cidadão, integrado, dignamente, à sociedade política - aquela que supõe a compreensão das relações sociais subjacentes a todos os fenômenos” (Santos et al., 2020), incluindo as relações de gênero.

Até 2022, a RFEPCT era composta por: 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia; a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR); 2 Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet); 22 escolas técnicas vinculadas às universidades federais, e o Colégio Pedro II. Eram, ao todo, 656 unidades, presentes em todos os Estados da Federação e no Distrito Federal, contando com uma força de trabalho de mais de 96 mil servidores. Possuem, ainda, mais de um milhão e meio de estudantes matriculados em mais de 11 mil cursos. O IF escolhido para ser o local desta pesquisa possui 10 unidades espalhadas pelo estado de Minas Gerais, ofertando 193 cursos, com quase 15 mil matrículas (Plataforma Nilo Peçanha, 2022).

3.2 O trabalho das servidoras técnicos-administrativos em educação nos Institutos Federais

Os Institutos Federais são tidos como espaços privilegiados para a democratização do conhecimento científico e tecnológico, assim como de valorização do conhecimento

popular. Nessa perspectiva, buscam atingir índices de sucesso escolar e acadêmico, mas também a valorização de seus educadores, já que a educação cidadã não se restringe à ação escolar, mas envolve toda a comunidade (Pacheco, 2011).

A educação escolar, então, não se limita ao espaço da sala de aula e acontece através “das relações interpessoais entre todos os atores que atuam no ambiente organizacional de cada escola” (Angst, 2017, p.1). Ocorre também através da mobilização coletiva de conhecimentos e sujeitos, em especial servidores, que devem conduzir a proposta pedagógica numa perspectiva de integração, interdisciplinaridade, e transversalidade, bem como se pautar no seu sustentáculo indissociável: inovação-ensino-pesquisa-extensão (Prediger, 2010).

Por conseguinte, seus servidores possuem destaque, pois sua atuação contempla uma dinâmica social ativa no processo educacional, em que todos os integrantes da escola são protagonistas (Silva & Nadal, 2016), apontando para o “traço pedagógico inerente às funções do trabalhador não-docente” (Brasil, 2004b, p. 15). Consolida-se assim, gradualmente, uma concepção de educação cidadã, que se afasta de modelos pedagógicos padronizados e excludentes, em favor de um ambiente de aprendizagens colaborativas e interativas, que considerem todos os integrantes da escola protagonistas do processo educativo (Brasil, 2004b, p. 14).

Desse modo, para atingir suas finalidades, o quadro de servidores dos IFs, além de docentes, recebe um corpo permanente de técnicos-administrativos em educação (TAE). Logo, os TAEs contribuem para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, fortalecendo a missão dos IFs. Por isso, são profissionais necessários à articulação e consolidação de políticas públicas intersetoriais que constituem a instituição no cenário da EPCT (Prediger, 2010).

Conforme Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006, estes servidores públicos atuam no “(...) planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, nos laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram a produção e a transmissão do conhecimento (...)”. Essa especificação geral do cargo e a nomenclatura Técnico-Administrativo em Educação passaram a existir somente com a promulgação da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que “dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico - Administrativos em Educação, no âmbito das IFES vinculadas ao Ministério da Educação”, conhecida como PCCTAE.

Conforme a Lei nº 11.091/2005, em seu artigo 8º, são atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os

requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino; II planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

Embora o PCCTAE seja uma grande conquista para a categoria, Magalhães (2016) ao analisar criticamente estas atribuições, reflete que no inciso I a noção de que o trabalho do TAE é apenas de apoio é ratificado. Acrescenta que o inciso II afirma a permissão ao técnico de ser protagonista da pesquisa e extensão, mas realizando atividades técnico-administrativas; e no último inciso, declara que houve o reconhecimento da especificidade do trabalho do TAE, porém, não foi legitimada a dimensão educativa que esse trabalho pode acessar, mantendo-o à margem do ensino. A autora compreende, ainda, que a lei é omissa na descrição dos cargos, o que fragiliza o trabalho dos técnicos nas instituições.

A autora supracitada complementa que o Decreto prevê um Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento para os TAE com ênfase em iniciação ao serviço público, gestão pública, preparação para funções de chefia, coordenação e assessoramento, além de capacitação específica para o cargo a ser ocupado, no entanto, não há previsão de capacitações no campo educacional ou treinamento para que os TAE participem do processo de ensino-aprendizagem, o que ratifica o reconhecimento do trabalho do técnico como secundário ao processo de educar. Essa ideia é também reforçada pela Lei de Diretrizes e Bases (LDB) da Educação Nacional que reconhece como trabalhadores em educação apenas os professores e profissionais formados em pedagogia ou áreas afins.

De acordo com o PCCTAE (Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005), para assumir um de seus cargos é preciso ser aprovado em concurso público e preencher requisitos básicos existentes para cada cargo. Este último possui cinco níveis de classificação os quais se dividem em conjuntos hierárquicos formados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. Estes níveis são

divididos e representados pelas letras A, B, C, D e E, e cada letra equivale a um grupo de cargos.

Embora cada cargo possua atribuições específicas, Tessarini Junior e Patrícia Saltorato (2020) indicam 5 principais categorias de atividades exercidas pelos TAE: de suporte administrativo (atividades de recursos humanos, finanças, licitações, almoxarifado, tecnologia da informação); de suporte acadêmico (atividades de registro acadêmico, laboratório, biblioteca, suporte estudantil e docente), especializadas (atividades profissionais de nível superior ou técnica específica); de gestão (voltada a gestão de pessoas, do trabalho e do patrimônio), de representação/fiscalização (atividades de fiscalização de contrato, conselhos administrativos, comissões).

Na trajetória da EPT, o trabalho não docente esteve associado a uma função coadjuvante, descaracterizando o técnico como educador. Apesar de ser uma categoria plural e heterogênea, a contribuição dos trabalhadores técnico-administrativos em educação para a consecução dos objetivos das instituições vem sendo, historicamente, considerada de forma secundária, homogênea e quantitativamente, ou seja, como um meio necessário para atingir as atividades fins, quais sejam, o ensino, a pesquisa e a extensão (Coutinho et al., 2008; Magalhães, 2016; Tessarini Junior & Saltorato, 2021).

Outros fatores que corroboram para essa descaracterização do técnico-administrativo enquanto agente de educação e a secundarização do seu trabalho é a indeterminação do trabalho do TAE, o desconhecimento pelos docentes da sua extensão e a subordinação a esses últimos. Tais aspectos contribuem para causar prejuízos para si, nas relações com os demais profissionais, estudantes e para os serviços ofertados (Coutinho et al., 2008).

Ademais, irão fazer com que o servidor sofra uma perda de referenciais de inclusão no cotidiano institucional e que o seu trabalho não tenha um significado tangível, não percebendo uma relação objetiva e causal entre o que fazem e os objetivos institucionais. Em suma, essa exclusão também é parte do processo de constituição da própria das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) e das relações de poder que se constituem em seu interior, assim como da alienação do servidor técnico-administrativo em relação a natureza e finalidade das instituições, especialmente, se seu trabalho estiver mais afastado das atividades fins (Furtado & Machado, 2020).

Frente a esses cenários, os autores supracitados destacam que é importante que os TAEs se coloquem mais efetivamente nos espaços de discussões e decisões sobre o tipo de instituição que querem trabalhar e sobre o ensino, pesquisa e extensão que gostariam de

construir. Desse modo, poderão ser reconhecidos como uma categoria que também é educadora e indispensável na promoção das atividades fins dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Em pesquisa realizada por Furtado e Machado (2020) em nosso contexto de pesquisa, os autores discutem que os TAE não percebem sua participação na formação do aluno, a não ser de forma indireta e com relação ao apoio ao ensino, fruto da divisão social do trabalho da sociedade capitalista que fragmenta e empobrece o trabalho. No entanto, a autora verificou que a atuação desses servidores em várias atividades como projetos de pesquisa e extensão, acompanhamento e apoio ao ensino formal, e em várias comissões e conselhos, inclusive conselhos consultivos e deliberativos e na gestão administrativa e pedagógica.

Constatou, ainda, atuação na construção de valores, ética e profissionalismo, assim como sua participação na formação do aluno através da memória institucional e participação em projetos culturais e na transmissão de saberes diversos. Não podemos deixar de perceber a participação desses técnicos/educadores na formação física, psicológica e emocional do aluno. Concluem, então, que a formação omnilateral e os objetivos dos IFs não são conhecidos pelos TAEs em sua amplitude e que sua participação na formação omnilateral dos alunos não é percebida de forma sistematizada e consciente. No entanto, ela ocorre de forma espontânea, é inerente e existente em suas várias atuações.

3.3 A divisão sexual do trabalho na Educação Profissional e Tecnológica

A educação profissional, que é um elemento estratégico e fundamental para a formação da cidadania e para a melhor participação dos jovens na sociedade atual. Esse tipo de educação também contribui para a compreensão da divisão sexual do trabalho na atualidade, bem como para a definição de mecanismos de desenvolvimento no âmbito educacional, a partir do debate sobre as relações entre gênero e educação profissional, tanto a partir de seus currículos e da organização pedagógica quanto dos profissionais que atuam no interior das instituições. O objetivo aqui é problematizar a situação da mulher na educação profissional e apontar a importância da educação para a promoção da igualdade entre os gêneros.

Quanto à inserção da mulher nos cursos da educação profissional no Brasil, há ainda hoje uma baixa participação feminina nos cursos da Rede Federal de Educação Profissional que são relacionados a áreas consideradas masculinas, como as Ciências Exatas e

Tecnológicas. Essa separação de gêneros na EPT reflete escolhas por certos cursos por homens e mulheres que podem ser condicionadas por fatores individuais, no entanto, há uma forte influência de questões sociais e culturais e de estereótipos de gênero que reforçam a divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero. Reforça, ainda, a importância da educação para promover ações de igualdade entre os gêneros e que as instituições de EPT devem ser espaços de produção e não de reprodução das diferenças, distinções e desigualdades entre homens e mulheres (Santos et al., 2020).

Ao realizar um resgate histórico de como a educação profissional foi organizada no país, é possível observar que as assimetrias de gênero persistem na organização do ensino profissional durante toda sua história, mesmo após a implementação de importantes reformas. A Reforma Capanema ou o Decreto n. 4.073, de 30 de janeiro de 1942 podem ser exemplos de como as práticas educativas e os currículos escolares determinava o espaço e o tipo de formação das mulheres, de acordo com os papéis tradicionais atribuídos a cada sexo (Machado, 2012). Esta divisão, ainda que não estivesse prescrita legalmente, era realizada nas práticas cotidianas ou na organização didático-pedagógica, demarcando o papel das mulheres e contribuindo para a perpetuação da divisão sexual do trabalho.

A proposta de educação feminina durante o governo de Getúlio Vargas visava consolidar a estrutura familiar tradicional, destacando a necessidade de aumentar a população do país (Schwartzman et al., 1984). Oliveira (2005) observa que as mulheres eram educadas para papéis domésticos, enquanto o homem exercia atividades de provisão e intermediação no espaço público. A Lei nº 4.024/1961 - LDB de 1961 - perpetuou a organização da Reforma Capanema, no que diz respeito à educação profissional.

A análise da história de um dos campi mais antigos da instituição lócus desta pesquisa demonstra que havia a preocupação em qualificar a mão-de-obra e instruir os trabalhadores rurais nas técnicas agrícolas modernas, sendo esse conhecimento necessário para modernização do país. Mas esses conhecimentos eram voltados aos homens. Enquanto às mulheres eram oferecidos cursos como o de Extensão de Economia Rural Doméstica com conteúdos e disciplinas tidas como do espaço de trabalho feminino, voltado ao ambiente doméstico, corte e costura, cuidados com casa e crianças, aulas sobre regras de etiqueta, dentre outros (Santiago, 2006).

As instituições de educação profissional, assim, reforçaram as desigualdades de poder entre homens e mulheres já existentes na sociedade, ao adequar a educação ao papel social atribuído a cada sexo, contribuindo para a exclusão ou limitação das mulheres em certas áreas de formação, usando como justificativa a saúde e a fragilidade das mulheres, o

que mostra e confirma o caráter sexista das condições de acesso da mulher ao ensino profissional, e, por consequência, a divisão sexual do trabalho (Machado, 2012). A educação profissional serviu para a conformação de papéis atribuídos às diversas classes ou categorias sociais quanto ao desenvolvimento de aprendizagens e habilidades.

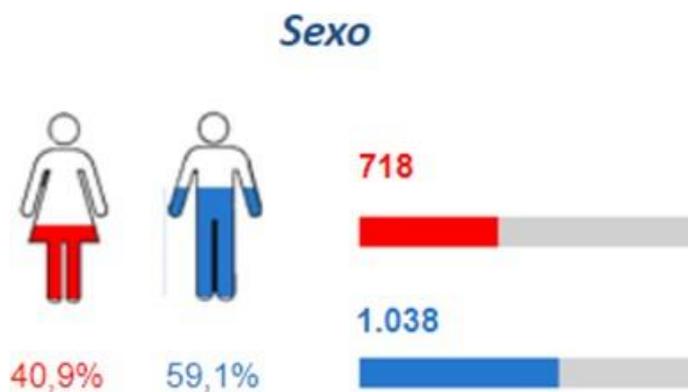
Todavia, as desigualdades de gênero na educação profissional não só se manifestam nos seus cursos e organização pedagógica, mas também no seu espaço laboral. Ao estudar a história de um dos campi mais antigos do Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais, localizado em Rio Pomba – MG, Santiago (2006) destaca a predominância masculina nos cargos técnicos administrativos e que isso reflete a influência política na seleção de candidatos.

O quadro de servidores revelava uma dinâmica distinta em relação às demais escolas do município, com a maioria masculina. Cerca de 85% dos servidores eram homens, enquanto as mulheres, representando cerca de 15%, ocupavam principalmente funções consideradas tradicionalmente femininas, como costureira, auxiliar de nutrição, servente, professora e enfermeira. Os homens por sua vez ocupavam diversas funções relacionadas à agricultura, à saúde, à administração, entre outras. Essa predominância masculina e a atribuição de funções específicas para as mulheres refletem a realidade estrutural da sociedade brasileira da época, delineando os distintos e desiguais papéis de homens e mulheres (Santiago, 2006).

Na atualidade, o Instituto Federal pesquisado, de acordo com a plataforma Nilo Peçanha, ainda possui um espaço laboral desigual de gênero com um quantitativo maior de servidores homens ainda que a discrepância entre o percentual tenha diminuído consideravelmente.

Figura 1

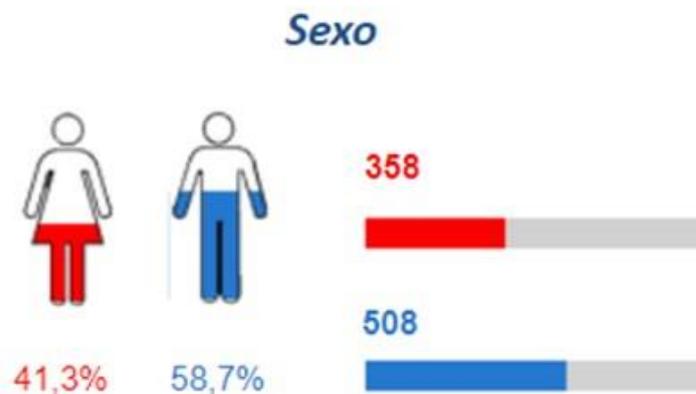
Servidores ativos e inativos do Instituto Federal pesquisado em agosto de 2023



Fonte: Plataforma Nilo Peçanha, 2023.

Figura 2

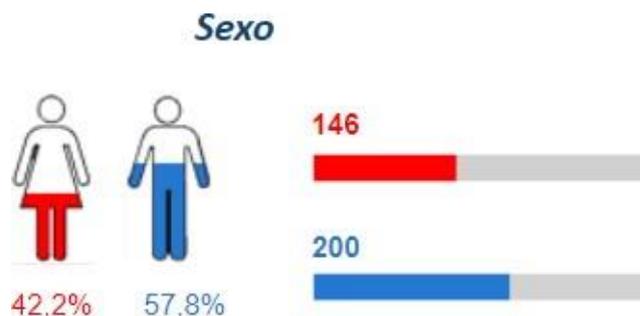
Servidores Técnico-administrativos do Instituto Federal pesquisado em agosto de 2023



Fonte: Plataforma Nilo Peçanha, 2023.

Figura 3

Distribuição de cargos e funções em agosto de 2023



Fonte: Plataforma Nilo Peçanha, 2023.

A inserção das mulheres nos cargos de TAES reflete uma tendência macrossocial de maior escolarização feminina em áreas como saúde, administração, educação, direito e ciências humanas e sociais (INEP, 2020). Essas áreas são frequentemente associadas a atributos e habilidades considerados femininos, como cuidado, comunicação, organização e sensibilidade (Hirata & Kergoat, 2007). Por outro lado, as áreas de engenharia, ciência e tecnologia são vistas como masculinas e mais prestigiadas. Essa divisão sexual do trabalho expressa estereótipos e desigualdades de gênero que limitam as possibilidades de escolha e atuação profissional das mulheres.

A história e os dados atuais apresentados sobre a desigualdade de gênero nas instituições de EPT demonstram a necessidade de ampliar as discussões sobre a inserção das mulheres na educação profissional para democratizar o espaço escolar, efetivar a igualdade de gênero e confrontar desafios no mundo do trabalho, que mantêm padrões sexuais de carreiras e a desigualdade entre homens e mulheres (Oliveira, 2005; Machado, 2012).

Assim, para se efetivar uma educação crítica e emancipatória, tendo o trabalho como princípio educativo, formação integral, politecnia e integração curricular, conforme preconiza as bases conceituais da EPT, é necessário romper com a dominação, exploração e alienação, dentro e fora das instituições de EPT. Isto significa também articular tais conceitos com a temática de gênero, que é fundamental para a compreensão das relações de poder e submissão na sociedade. Ou seja, é necessário considerar os fundamentos do sistema produtivo e suas implicações sociais, especialmente as questões de gênero, já que a busca por uma formação integral não pode ignorar essas temáticas.

A abordagem da EPT não pode marginalizar ou naturalizar as formas de opressão e normatização das mulheres, dentro e fora das suas instituições, que estão intimamente relacionadas ao sistema produtivo e lucrativo. Desconsiderar o contexto histórico das técnicas produtivas, especialmente a subjugação das mulheres à autoridade masculina, pode

resultar na reprodução de relações de submissão. Desprezá-las é insuficiente para alcançar uma educação verdadeiramente politécnica em suas diversas esferas. Portanto, para se conseguir alcançar uma educação politécnica não se pode romper com essa dualidade e fragmentação de forma parcial, sendo fundamental promover a conscientização e a valorização das diferenças e diversidades.

4 DESIGUALDADES E VIOLÊNCIAS SEXISTAS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: ESTUDO DAS ESTRATÉGIAS REGULAMENTADAS POR UM INSTITUTO FEDERAL EM MINAS GERAIS³

RESUMO

As instituições federais de ensino têm se apresentado como um local de ocorrência de diversas violências, que se estendem aos seus ambientes e relações de trabalho, atingindo principalmente mulheres. As violências nas instituições públicas estão nas pautas do governo federal, movimento que pode ser percebido com as recentes regulamentações de políticas e documentos orientadores. Neste contexto, temos os objetivos de apresentar e discutir as violências no trabalho baseadas em gênero contra as mulheres – violências sexistas - no contexto da administração pública federal, com ênfase em um Instituto Federal em Minas Gerais. Para isso, realizamos uma pesquisa documental, em que discutimos a presença destas violências e descrevemos as estratégias de regulamentação referente ao seu enfrentamento e iniciativas que visam a equidade de gênero. A investigação se baseou no mapeamento de normativas, diretrizes e políticas relacionadas à violência instituídas pelo Poder Executivo Federal, além de documentos oficiais encontrados nos sites institucionais do IF Sudeste MG, recorte específico deste estudo. Embora haja um arcabouço de leis e políticas já instituídas e consolidadas tanto a nível nacional quanto local, principalmente a partir de 2021, é preciso compreender como essas normativas tem se desdobrado em práticas efetivas, como no gerenciamento de denúncias, responsabilização, acolhimento de vítimas e ações afirmativas com vistas à redução das desigualdades e prevenção às violências sexistas nas instituições de ensino como estratégias de enfrentamento, o que, por meio de nossa pesquisa, ainda se mostra de forma incipiente.

Palavras-chave: violências sexistas; desigualdades de gênero; políticas públicas; administração pública federal; Instituto Federal.

ABSTRACT

Federal educational institutions have presented themselves as a place where various types of violence occur, which extend to their environments and work relationships, affecting mainly women. Violence in public institutions is on the agenda of the federal government, a movement that can be seen with recent policy regulations and guiding documents. In this context, we aim to present and discuss gender-based violence at work against women - sexist violence - in the context of federal public administration, with an emphasis on a Federal Institute in Minas Gerais. To this end, we carried out documentary research, in which we discussed the presence of this violence and described regulatory strategies relating to combating it and initiatives aimed at gender equality. The investigation was based on the mapping of regulations, guidelines and policies related to violence established by the Federal Executive Branch, in addition to official documents found on the institutional websites of IF Sudeste MG, a specific section of this study. Although there is a framework of laws and policies already instituted and consolidated at both national and local levels, especially from 2021 onwards, it is necessary to understand how these regulations have unfolded into effective practices, such as in the management of complaints, accountability, reception of

³ Artigo submetido na íntegra à Revista “Educação e políticas em debate”, periódico da Universidade Federal de Uberlândia. Seu texto encontra-se formatado de acordo com as normas da revista.

victims and affirmative actions aimed at reducing inequalities and preventing sexist violence in educational institutions as coping strategies, which, through our research, is still incipient.

Keywords: gender-based violence; public policy; federal public administration; Federal Institute.

5 CAMINHOS PERCORRIDOS NUMA PESQUISA NARRATIVA⁴

*Narrar para (re) existir
(Cintia Teixeira & Luciana Kind)*

A fim de que leitoras e leitores compreendam nosso percurso de investigação na pesquisa de campo⁵ da dissertação em psicologia, mostraremos os instrumentos utilizados nesta trajetória de modo a darmos forma ao trabalho que desenvolvemos. Caminhos estes nem sempre lineares, com idas e vindas, pedras e tropeços, tensões e incertezas, mas percorridos com muito comprometimento e afeto por esta trabalhadora-pesquisadora.

Para responder ao nosso problema de estudo, a pesquisa foi moldada a partir da metodologia qualitativa e feminista, fundamentada em dados sociais - sustentados nas relações dinâmicas entre o mundo e os sujeitos – para a compreensão de significados, sentidos, sentimentos, pensamentos, crenças e valores sobre o processo de significação de fenômenos complexos, conforme Maria Cecília Minayo (2000), tal como a violência vivenciada por mulheres no contexto do trabalho. Nosso interesse, a todo o momento, foi o de usar a metodologia qualitativa engajada com demandas contemporâneas de pesquisa em estudos organizacionais e que contemplam um olhar crítico ao positivismo advindo das ciências naturais assentada na ruptura com o conceito de neutralidade da ciência, assim como a epistemologia feminista (Sardenberg, 2007; Souza, 2014).

Percorremos caminhamos na contramão daquilo que Donna Haraway (1995) chamou de o “olhar de deus”, aquele em que o conhecimento científico supostamente neutro, objetivo, que sugere uma superioridade, não-mediação, distanciamento e separação entre a pesquisadora e seu objeto de estudo “a ser conhecido em sua ignorância”. Conforme a autora, este, não é senão um olhar local com ambições de ocultar sua localização. À vista disso, reconhecemos, neste estudo, a perspectivização do olhar da pesquisadora ao admitirmos a impossibilidade de distância social relativa ao objeto e o cunho local e contingente dos conhecimentos produzidos em pesquisa. Até mesmo por se tratar de uma mulher-

⁴Este capítulo metodológico será parte integrante de artigo submetido à Revista Brasileira de Pesquisa (auto) biográfica.

⁵Pesquisa aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos com número CAE 65282522.9.0000.5588. Ela também é uma das pesquisas vinculada ao Grená – Grupo de Estudos Narrativas e Cuidado e do projeto de pesquisa do Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva (NESC/ UFSJ) “A Universidade brasileira e suas dimensões políticas, institucionais e cotidianas: narrativas de saúde, de formação e do trabalho.”

pesquisadora-servidora da instituição investigada, que compartilha espaços e realidades com algumas entrevistadas e que também experimentou no ambiente de trabalho situações de violência e discriminação.

Portanto, confessamos uma abordagem situada e, conseqüentemente, parcial (Haraway, 1995), na qual as práticas científicas feministas apoiam-se, declaradamente, em uma *práxis* política – em um projeto de transformação das relações de gênero (Harding, 1993; Haraway, 1995; Sardenberg, 2007). Defendemos que, no campo dos estudos sobre mulheres e gênero, destacar a relevância das epistemologias feministas (Sardenberg, 2007) por sua preocupação que vai além de denunciar e questionar o sexismo na produção de ciência, mas de se configurar como fundamento analítico-conceitual que alarga as possibilidades criativas de metodologias capazes de captar e entender as nuances e infinitudes de discriminações no modo de fazer ciência (Harding, 1993; Haraway, 1995).

Com essa expectativa, realizamos um estudo de caso inspirado na pesquisa narrativa e (auto) biográfica, sob influência de Clandinin e Connelly (2015), Mello (2005, 2020), Passeggi e Souza (2017); Muylaert *et al.* (2014), Teixeira e Kind (2020) dentre tantas outras, ao compreender que as histórias de vida das participantes da pesquisa - que aqui assumimos como protagonistas e parceiras de estudo - organizadas em textos verbais, nos proporcionam a exibição dos significados que elas dão às violências experimentadas em suas trajetórias. O método ao qual nos filiamos coloca no centro do processo a escuta e compartilhamento de histórias e conhecimentos sobre vivências que desvelam "saberes tácitos ou experienciais, mediante dispositivos de metacognição ou metarreflexão de conhecimentos construídos sobre si e sobre a própria vida-formação-profissão" (Souza & Meireles, 2018, p. 285-286).

No movimento contrário à correntes positivistas e colonizadoras, as pesquisas com histórias de vida e narrativas autobiográficas ao centralizarem o humano, se encontram numa perspectiva epistemopolítica que inaugura um novo tipo de produção de conhecimento, cujo olhar se direciona não em busca de uma verdade e da conferência e veracidade dos fatos, mas no que as mulheres têm a nos contar e suas reflexões sobre a experiência narrada.

Segundo Dewey (1971), o sujeito da experiência é aquele que exerce o pensamento reflexivo, volta-se para si mesmo e assimila aquilo que se lhe apresenta de novo, em uma construção e reconstrução contínua de experiências. Essa continuidade nos indica que “toda e qualquer experiência toma algo das experiências passadas e modifica de algum modo as experiências subsequentes” (Dewey, 1971, p. 26). Larrosa Bondía (2002) contribui com a noção de que a experiência não é apenas o que se passa ou acontece, mas aquilo que nos toca em determinado acontecimento, pois diferentes pessoas podem passar por um mesmo

acontecimento, mas a experiência é particular a quem viveu.

Ao narrar, damos sentido às experiências pessoais e coletivas, o que inclui a compreensão sobre nós mesmas ao longo da vida, posto que esta se constitui de fragmentos narrativos norteados por momentos históricos, tempos e espaços (Clandinin & Connelly, 2015).

A pesquisa narrativa e (auto) biográfica nos alicerçou, então, na produção de um trabalho que parte do pensamento de que “apenas uma perspectiva parcial promete uma visão objetiva” (Haraway, 1995, p. 21), o que proporciona uma apreensão de relações que atravessam a vida de diversas mulheres. Neste sentido, tal desenho metodológico traduz-se numa perspectiva de reflexividade (Neves & Nogueira, 2005) e de conhecimento situado (Haraway, 1995).

O trabalho biográfico caracteriza, assim, a atividade produzida pelas pessoas para dar coerência e sentido aos eventos vividos. A narrativa, então, é o núcleo do método biográfico, expressa experiências que se redimensionam no ato de narrar, envolvendo processos de construção e reconstrução de histórias pessoais e sociais e, ainda, construção de identidade do narrador, “face aos desafios que se colocam entre o vivido, a memória e o narrado, em plena articulação com as experiências, a temporalidade biográfica e as aprendizagens que são propiciadas pelas narrativas” (Souza et al., 2018, p.19). Por conseguinte, inaugura um novo posicionamento político em ciência baseado em princípios e métodos que legitimam a palavra do sujeito social e empoderam sua capacidade de reflexão (Delory-Momberger, 2012; Passeggi & Souza, 2017).

Dilma Mello (2005) nos sinaliza que no campo das organizações de trabalho, a pesquisa narrativa dá visibilidade às vozes de trabalhadores de empresas sobre os processos nela vivenciados e se diferencia de outras propostas metodológicas ao desviar a atenção de lideranças e valorizar as vozes da “massa operária”, dando centralidade às histórias de trabalhadores em relação às estratégias e organização institucionais, tendo em vista que possuem o conhecimento prático profissional. As pesquisas que seguem nesse rumo,

(...) fornece-nos elementos preciosos para esclarecer os impactos que a organização do trabalho, os processos, as relações e os conteúdos do trabalho provocam nos trabalhadores, tanto em sua saúde física e mental como em suas relações afetivo-sociais. Ajuda-nos igualmente a conhecer as estratégias de resistência, os modos de enfrentamento e, não menos importante, as repercussões positivas do trabalho na vida das pessoas (Barros & Silva, 2002, p. 144).

Assim, essa dimensão biográfica é tanto processo de construção da existência individual, quanto espaço de expressão da esfera social, ao favorecer que as sujeitas da pesquisa revisitem, reflitam e reencontrem o sentido da sua própria história ao evocar à memória e rerepresentar a experiência; uma reconstrução do passado pela perspectiva do presente atravessado por marcas sociais (Delory-Momberger, 2012; Pinto et al., 2015).

Nessa caminhada, nos debruçamos a compreender como nossas protagonistas dão forma ao que foi vivido através das palavras e como tais vivências as constituem em suas trajetórias de vida (Clandinin & Connelly, 2015; Delory-Momberger, 2012), o que inclui sua trajetória profissional. É possível conhecer os modos pelos quais se constroem como trabalhadoras e os elementos que explicam a relação que estabelecem com o mundo ao redor (Delory-Momberger, 2012) e o mundo do trabalho.

A pesquisa narrativa é método de pesquisa e também o fenômeno de investigação (Clandinin & Connelly, 2015), pois como pesquisadoras narrativas estamos interessadas em entender as experiências de vida - aqui as de violências na trajetória laboral de mulheres - e as estudamos narrando-as, e “(...) nesse processo de narração vivido, num contar e recontar das histórias vividas, é que compomos sentidos das experiências vividas e narradas”, podendo ser um caminho para que as participantes da pesquisa compreendam suas próprias histórias vividas no contexto de trabalho (Mello, 2020, p. 61).

Ao dialogar com os estudos de gênero, podemos dizer que a experiência de socialização contém diversas situações que se inscrevem no espaço-tempo, mas cada trabalhadora, enquanto protagonista de sua história, atua através de alguma forma de narrativa para dar sentido a esses acontecimentos e estabelecer um diálogo com o todo da sua história (Delory-Momberger, 2012).

Através das narrativas, e na pequena realidade pesquisada, esperávamos promover a valorização da fala de mulheres trabalhadoras, partindo da premissa de que as mulheres são excluídas do processo de produção de conhecimento ao longo de séculos. Logo, tínhamos a pretensão de que, nesse processo, houvesse reconhecimento e empoderamento das próprias participantes sobre seus pensamentos e experiências, bem como a apropriação potente de suas próprias histórias (Perrot, 2005), de modo a poder criar outras histórias.

A história das mulheres mudou. Em seus objetos, em seus pontos de vista. Partiu de uma história do corpo e dos papéis desempenhados na vida privada, para chegar a uma história das mulheres no espaço público da cidade, do trabalho, da

política, da guerra, da criação. Partiu de uma história das mulheres vítimas para chegar a uma história das mulheres ativas, nas múltiplas interações que provocam a mudança (Perrot, 2005, pp. 15-16).

Isto posto, nosso intento foi o de colocar em evidência os cenários, relações e posições considerando os atravessamentos de gênero, forjados nas relações de trabalho, oportunizando o compartilhamento das “violências, os prazeres, os vínculos sociais e seus impedimentos nas situações de trabalho” e assim, acessar e revelar “ (...) as tensões os impasses, os arranjos e as redes de solidariedade existentes nos espaços laborais, bem como as angústias, as aflições, os prazeres e ganhos subjetivos daqueles que compartilham estes espaços (Pinto et al., 2015, p. 1004-1005).

Tendo como foco trabalhadoras da educação profissional e tecnológica, cremos expandir o diálogo com o mundo do trabalho, aprofundar a investigação de culturas diferentes, de sujeitos, grupos, organizações e fortalecer as ações representativas dos interesses das trabalhadoras, uma vez que o universo da educação profissional, científica e tecnológica é o mundo do trabalho e de trabalhadores. Ainda, acreditamos que criar um espaço nas pesquisas sobre violência baseadas em relações de gênero que permita às sujeitas narrarem suas histórias laborais é um processo de transformação indispensável no modo de se fazer ciência como também na construção de políticas públicas destinadas ao mundo do trabalho (Pinto et al., 2015).

Assim, considerando nosso problema de estudo, adotamos a pesquisa narrativa com o auxílio da entrevista narrativa, com vistas a levantar e compreender suas percepções sobre suas vivências laborais e violências no contexto do trabalho. Partindo de uma perspectiva feminista e autobiográfica, o estudo se debruça na identificação e recuperação das trajetórias de trabalho de servidoras de um Instituto Federal em Minas Gerais, perpassando por alguns momentos que marcam seu percurso e atuação profissional, ressaltando as violências vividas e seus atravessamentos de gênero e interseções.

5.1 Tateando o campo para acessar com olhar de pesquisadora⁶

Ao acolhermos e adotarmos a pesquisa narrativa e (auto) biográfica, nos remetemos às contribuições de Jovchelovitch e Bauer (2002) que recomendam, como ferramenta de auxílio na expressão de relatos pertinentes ao tema de pesquisa, o conhecimento do campo através de leituras de documentos, investigações preliminares e acesso a relatos informais sobre o problema de pesquisa.

Nesse sentido, pela minha própria inserção no campo de estudo como trabalhadora da instituição pesquisada, já havia escutado histórias, observado e vivenciado situações que me aproximaram do problema aqui colocado, e em algumas situações, até realizado intervenções e encaminhamentos.

Desse modo, com a intenção de “trazer ao debate público-científico as situações concretas da vida complexa e fragmentada da nossa época” (Reigota, 1999, p. 74) e demonstrar o que nos motivou a pesquisar o tema aqui exposto de forma ética e sigilosa, auxiliando a leitora e leitor a compreendê-lo e desbravá-lo, apresentamos, em seguida, uma cena narrativa.

Nomeamos esta cena de narrativa ficcional, utilizando o termo de Geertz (1989 apud Medrado et al., 2014). Para o autor, narrativas ficcionais são assim chamadas não por serem falsas, mas por serem construídas, produzidas, modeladas. Para Medrado, Spink e Mélló (2014) o que escrevemos em nossos diários são recortes, trechos de fala, que em um momento subsequente iremos organizar narrativamente, incluindo ou excluindo componentes para tornar o texto mais coerente. Reigota (1999) complementa que as narrativas ficcionais são uma proposta analítico-descritiva em que se misturam fragmentos de narrativas baseadas em material empírico e experiencial de modo a criar uma nova narrativa que deve ser lida como ficção.

Esta cena foi criada entre os anos de 2021 e 2022, a partir de anotações extraídas do diário de campo da pesquisadora, desde sua entrada, como discente, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del Rei (UFSJ). Anotações estas construídas com base em sua inserção no Instituto Federal, que lhe permite observar, refletir e intervir profissionalmente, e de suas experiências extensionistas na instituição pesquisada e comunidades atendidas, enriquecidos pelos espaços de trocas dos grupos de

⁶ Nesta seção e nas demais deste capítulo, assim como no próximo capítulo, optamos por utilizar, em alguns momentos, o pronome pessoal no singular ao nos referirmos à experiência de campo, por se tratar de um caminho peculiar à pesquisadora principal deste trabalho.

orientação, pesquisas e estudos do Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva (NESC) e outros espaços em que fui acolhida na UFSJ ou em consequência dessa associação e, ainda, fora dela. Nesta cena narrativa, composta por vozes de várias trabalhadoras do Instituto Federal pesquisado, já nos são apontadas variadas manifestações de violências. Não poderíamos deixar de frisar que nesta narrativa há elementos de autonarrativa - recortes de experiências também vividas pela própria pesquisadora.

“Sempre tive muito orgulho da minha profissão e estava feliz por me tornado servidora pública. Significa estabilidade econômica, e, com isso, mais segurança e tranquilidade na vida, como também a oportunidade de ter mais autonomia. Uma conquista! Eu queria muito contribuir com a instituição, vivia cheia de ideias para melhorias no trabalho e ainda fiz alguns amigos.

Mas meu chefe demandava de mim sempre os mesmos tipos de trabalho e quando eu apresentava alguma ideia, ela era ignorada. Algumas vezes, ele fez solicitações que considerei impertinente às minhas funções, mas quis agradar - e prontamente executei. Por diversas vezes fui nomeada, por portaria, para participar de comissões que ninguém queria. Começaram a surgir pedidos para ficar além do horário de trabalho, pois existiam demandas urgentes e me consideravam exemplar. Sofria pressões para assumir atividades que entendia não ser de minha responsabilidade e cuja decisão era tomada sem minha presença ou consulta prévia. Os colegas homens “batiam o pé” e tinham seus desejos satisfeitos, mas eu, por mais argumentos que tinha, não era escutada.

Em uma reunião, meu gestor me acusou, de forma grosseira, e com o tom de voz alterado, de estar falando mal da sua gestão para pessoas de outros setores, fato que me deixou constrangida na frente dos demais colegas. Eu me defendi dizendo que não era verdade, mas o diretor insistiu, o que me fragilizou e paralisou perante a todos. Nunca consegui esquecer que fui acusada de algo que não fiz e o quanto me senti mal de ter sido apontada de forma leviana na frente de todos. Pouco a pouco, fui perdendo a motivação para trabalhar na instituição.

Em dado momento, precisei solicitar uma redução de carga horária por motivo saúde, conquistada após ser periciada. Conversei, então, com meu chefe imediato e a equipe sobre a possibilidade de cumprir meu horário no turno da tarde, já que, devido a uma medicação que tomava, tinha dificuldades para acordar cedo. Embora a equipe não via maiores problemas nisso, meu chefe alegou que precisava de mim pela manhã e insistiu para que eu me esforçasse para chegar às 9 horas.

Um ano depois, soube, através de uma ligação telefônica da equipe médica pericial, que a instituição havia reaberto meu processo de redução de carga horária e que precisaria ser reavaliada. Ao questionar o motivo à equipe, já que me foi dado um laudo prevendo reavaliação apenas dali a 3 anos, fui informada que meu diretor solicitou tal procedimento para ter mais respaldo legal quanto a definição clara do horário que deveria cumprir minha jornada de trabalho, algo que era queixa recorrente de seu chefe imediato, pois tinha que fazer tudo conforme a Lei.

Muito chateada, procurei meu chefe para entender melhor a situação e resolvê-la sem a necessidade de passar por perícia. Ao entrar em sua sala, o chefe pediu para que eu sentasse minha bunda gorda na cadeira. Riu e disse que estava brincando. Só estávamos nós dois ali. No dia seguinte, eu peguei uma licença para tratamento de saúde.

Durante esse período, recebia ligações advindas da instituição pedindo auxílio sobre a forma de execução do trabalho ou questionando onde estavam determinados documentos. Por diversas vezes, me ligaram perguntando como eu estava e, rapidamente, quando eu iria retornar. Nunca quiseram realmente saber como eu estava e se estava precisando de algo. Eu precisava sim, de paz.

Ao retornar ao trabalho, solicitei remanejamento de setor, mas fui informada de que, naquele momento, a mudança exigiria troca com outro servidor, pois passavam por uma escassez de pessoal e as atividades não poderiam ser comprometidas. Assim, não houve mudança.

Um colega da instituição me procurou dizendo ter ouvido comentários pelos corredores de que eu era louca e promíscua, havia ganhado até um apelido, prefiro não dizer. Na internet, o gestor, que já “curtia” frequentemente minhas fotos, em uma ocasião, mandou uma mensagem privada elogiando minha aparência e perguntou se estava, naquele instante, no local de trabalho. Eu bem achei que tinha algo errado naquele comportamento, fiquei com medo.

Em outra ocasião, um servidor solicitou uma reunião comigo para tratar de questões pertinentes às atividades que executava. Eu estava sozinha e o atendi de portas fechadas, por ser um assunto sigiloso. Embora inicialmente seu relato e demanda fossem condizentes com as minhas responsabilidades de trabalho, em algum momento do diálogo, do nada, o servidor perguntou minha idade. Sem entender muito bem e automaticamente, o respondi, mas depois respirei fundo e refleti, constrangida. Questionei-o sobre o que aquilo interessava ou contribuía com o trabalho. O servidor reagiu, admitindo estar espantado por eu ser tão nova e bonita. Nesse momento, fiquei gelada da cabeça aos pés e comecei a tremer, dando conta de que ali estávamos sozinhos. Levantei-me, só desejava chegar até a porta, que parecia muito distante e disse: encerramos por aqui! Não consegui denunciá-lo. Apenas chorei sozinha e por muito tempo me cobrei por ter ficado paralisada diante da situação.

Sobrecarregada com atividades que não via sentido, sentindo-me ofendida, desrespeitada, excluída e desanimada com o trabalho, comecei a ver (os outros também) meu desempenho e produtividade comprometidos. Fui chamada para uma reunião com um gestor em que fui criticada por ter horário especial (redução da carga horária por questões de saúde) e por isso não conseguir executar todo o trabalho. Me senti ameaçada. Saí chorando da sala e passei a questionar minha capacidade.

Depois disso, fui diagnosticada pelo psiquiatra com “Síndrome de Burnout” e “Transtorno do Estresse pós-traumático” e tive que me afastar do trabalho por longos meses para tratamento. Retornei e por meio de portaria, sem prévio diálogo e maiores esclarecimentos, havia sido modificada de setor. Passei também a ser convocada através de portarias para atuar em inúmeras comissões. Por não conseguir trabalhar, não conseguir dormir, passei a chegar atrasada e me sentia observada a todo o tempo. Não conseguia mais falar em público, opinar sobre o trabalho em reuniões. Mesmo quando eu achava que poderia contribuir com algo, eu me calava.

Sem esperanças, solicitei remoção por motivo de saúde acreditando em um recomeço em outro lugar.”

Após o estudo da literatura pertinente ao nosso tema de pesquisa, de políticas e regulamentações instituídas, do referencial teórico-metodológico, da observação do

campo e registros no diário, além de todos os elementos que influenciaram este caminhar que culminou na construção da cena narrativa acima, seguimos com o processo de efetivação da pesquisa de campo com a realização das entrevistas narrativas.

5.2 Contexto e protagonistas-parceiras da pesquisa

Para esclarecer melhor o percurso trilhado na pesquisa, acreditamos ser fundamental apresentar o local de pesquisa escolhido, no qual, a partir de minhas vivências, me inspirei para arquitetar o problema e por onde circulei no último ano como pesquisadora. Nosso estudo considerou o contexto de um Instituto Federal localizado no estado de Minas Gerais. Inicialmente, solicitamos ao reitor da instituição autorização formal para realizar a pesquisa, tendo em vista que tínhamos como propósito entrevistar trabalhadoras de toda e quaisquer unidades da instituição.

O Instituto Federal pesquisado é uma autarquia federal vinculada ao Poder Executivo, criado a partir da integração dos antigos Centro Federal de Educação Tecnológica, Escola Agrotécnica Federal e Colégio Técnico Universitário. Abrange vários níveis de ensino, desde os cursos de Formação Inicial e Continuada de trabalhadores (cursos FIC), à formação profissional de alunos no nível médio (integrados e subsequentes) e superior (licenciaturas, cursos de tecnologia e pós-graduação). Atualmente, possui 10 unidades educacionais (*campi*) e uma unidade administrativa (reitoria) espalhadas por 10 cidades do estado de Minas Gerais. Destacamos, ainda, a diversidade da instituição, composta por unidades educacionais urbanas e rurais em cidades de grande e pequeno porte. Algumas delas centenárias e com estrutura e cultura organizacionais já estabelecidas anteriormente à constituição do IF e outras criadas a partir e após a sua unificação.

Definimos como universo da pesquisa as servidoras TAE do cargo assistente em administração. O cargo de assistente em administração, segundo a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, compõe o cargo TAE de nível D, e é uma função na qual a exigência de escolaridade é o ensino médio, completo ou profissionalizante. As atividades deste cargo concentram-se em dar suporte administrativo e técnico nas diferentes áreas das instituições educacionais e assessorar as atividades de ensino, pesquisa e extensão. A atuação destas servidoras ocorre em unidades acadêmicas e administrativas, onde exercem atividades junto a servidores, discentes e comunidade em todos os eixos – ensino, pesquisa, extensão, como também na gestão. Por conseguinte, se apresentam em maior número na instituição e estão

presentes na maioria dos setores que a compõem. Por isso, optamos por nos dedicar à servidoras deste cargo. De acordo com dados da Diretoria de Gestão de Pessoas do IF, em outubro de 2022 a instituição era composta por 1330 servidores, sendo 633 técnicos-administrativos em educação e, destes, 80 servidoras do cargo assistente em administração.

A definição das protagonistas, nossas ‘sujeitas’ da pesquisa, observou procedimentos de amostragem não probabilísticos. A amostragem de tipo não probabilística não possui fundamento estatístico e depende unicamente de critérios estabelecidos pela pesquisadora (Gil, 2007). Como critérios de inclusão da pesquisa, definimos: ser servidora mulher cisgênero ou transgênero efetiva do IF; ser servidora assistente em administração; estar em exercício na instituição por no mínimo dois anos e ter vivenciado alguma situação de violência no trabalho na instituição. Os critérios de exclusão foram: estar afastada do trabalho por motivo de licença para tratamento de saúde, licença à gestante, licença integral para capacitação ou qualificação ou licença para acompanhar cônjuge; estar cedida ou em colaboração técnica em outra instituição.

Assumimos, assim, o exercício principal das abordagens biográficas de dar visibilidade e legitimidade às vozes e histórias das trabalhadoras em suas capacidades de falar sobre si mesmas, seu trabalho e experiências de violências que ali vivenciam. Assim, suas narrativas são as fontes indispensáveis para investigações feministas que percebem as ciências “generizadas” (Santos, 2016).

Após apresentação da proposta e autorização da instituição, bem como da aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, o que levou cerca de 6 meses, encaminhamos um convite para participar da pesquisa direcionado ao *e-mail* institucional de todas as servidoras que compunham nosso universo de pesquisa, fornecido pela instituição (APÊNDICE A).

Embora eu me localize e também seja localizada como servidora técnica-administrativa da mesma instituição, e entenda não ser possível separar a pesquisadora da servidora e a servidora da pesquisadora, preferi não utilizar o meu *e-mail* institucional para encaminhar o convite, de modo a demarcar que ali eu estava desenvolvendo uma atividade pretensiosamente desvinculada de propósitos institucionais.

Recebemos resposta de dezesseis servidoras das mais diversas unidades, ainda que não de todas. Uma das servidoras respondeu agradecendo e recusando o convite, por estar cansada de falar desse assunto depois de *tudo o que passou*, o que entendemos indicar que já tenha vivenciado alguma experiência relacionada à violência no trabalho. Algumas se mostraram disponíveis a contribuir, informando seus dados para contato telefônico e de

whatsapp. Houve ainda uma servidora que solicitou que eu desse continuidade à conversa através de seu e-mail pessoal. Das quinze servidoras que concordaram em participar, conseguimos avançar e concretizar a entrevista com dez. Para este trabalho, escolhemos apresentar a história de sete trabalhadoras entrevistadas que retornaram ao nosso pedido de colaboração na elaboração das narrativas para que fossem incluídas nesta dissertação.

A partir da anuência, entrava em contato com as servidoras, geralmente por *whatsapp*, me apresentando e falando um pouco mais sobre os objetivos e estrutura da pesquisa, as inquietações que conduziram meu interesse pelo estudo, sanava dúvidas e curiosidades, e, por fim, marcava o encontro conforme agenda das interessadas. Essa também foi uma forma que encontrei de me aproximar das participantes, estreitar laços para que se sentissem mais confortáveis em compartilhar suas histórias comigo, dada a sensibilidade do tema, cuja abordagem pode mobilizar emoções e angústias.

Todas as participantes concordaram em ser ouvidas e ter a entrevista gravada em áudio ao dar sua anuência por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido encaminhado por e-mail e assinado digitalmente (APÊNDICE B). As entrevistas foram realizadas no período de maio a agosto de 2023, em ambientes privativos, de acordo com a preferência de cada uma e tiveram, em média, uma hora. Duas entrevistas ocorreram *on-line* pela plataforma *Google*, a pedido das próprias servidoras.

Considerando que as técnicas da pesquisa devem se adequar ao objeto de estudo, e no processo de coleta de pesquisa narrativa e (auto) biográfica as explorações abertas são mais pertinentes, os instrumentos utilizados como dispositivos para o ato de contar foram entrevistas narrativas, cuja proposta consiste na contação de suas experiências a partir de reflexões pessoais das entrevistadas referente ao problema de pesquisa. Inicia-se com uma questão de estímulo, denominada questão gerativa ou disparadora da narrativa, para levantamento da narrativa principal (Flick, 2009). De acordo com Flick (2009) para uma narrativa relevante à questão de pesquisa, a questão gerativa deve ser clara, e suficientemente específica para que o evento vivido seja seguido como tema central.

Assim como disposto por Delory-Momberger (2012, p. 528), na entrevista narrativa há uma inversão da ordem canônica da pergunta que antecede a resposta. A partir da fala das entrevistadas é que me permiti a perguntar, de modo a aprofundar as questões. Seguíamos as trabalhadoras de acordo com o movimento adotado no depoimento, correndo atrás e nos aproximando delas “nas sinuosidades, nas bifurcações, nas rupturas dos seus caminhos e dos seus desvios, sem nunca as ultrapassar”.

5.3 O encontro com as trabalhadoras assistentes em administração

A relação entre a pesquisadora e pesquisadas aqui é tida como um dos pontos de maior importância, pois é no encontro entre as experiências, na confrontação dos múltiplos eventos empíricos que coexistem no processo da pesquisa com os pensamentos da pesquisadora, que se dá a construção do conhecimento nas ciências sociais (Silva et al., 2007; González Rey, 2002).

As entrevistas narrativas ocorreram nos locais escolhidos pelas próprias trabalhadoras. Assim, os encontros foram realizados em uma diversidade de cenários e formas: remotamente, com as trabalhadoras em suas casas, a partir do acesso à internet por seus computadores e uso de *software* de comunicação instantânea em áudio e vídeo, como presencialmente nos próprios locais de trabalho. Ademais, uma entrevista foi realizada na residência da servidora.

No início de cada encontro, eu apresentava novamente a pesquisa - seus objetivos, minhas motivações, rigores éticos adotados - contextualizando e me aproximando um pouco mais das entrevistadas. Ao explicar a proposta, percebia o desconforto de algumas trabalhadoras quando eu dizia que não haveria roteiro de perguntas, pois elas quem conduziriam a contação da forma que achar melhor, sem julgamentos. Pontuava que apenas seguiria seus movimentos e algumas me questionavam "*Por onde começo?*" ou "*Você não quer me perguntar?!*". Mas algumas, ao dizer que poderia contar livremente o que quisesse, da forma que quisesse, lembrasse e avaliasse ser pertinente, e, ainda, que a entrevista não teria um tempo previsto, pareciam ficar mais confortáveis e seguras. Busquei fomentar um ambiente em que as trabalhadoras pudessem ficar à vontade para dizer o que têm a dizer (Perrot, 1989) ou o que queriam me dizer.

Como bem coloca Michelle Perrot (1989), a relação da pesquisadora com suas entrevistadas pode conduzir à superação de resistências e mobilizar o desejo de falar sobre si, de se alegrar de ser levada à sério, assumindo a postura de sujeito da história.

Apresentei, então, uma questão gerativa ou disparadora, característica de entrevistas narrativas, para estimular a produção de uma narrativa, tentar obter maior aprofundamento e continuidade das histórias contadas, na direção de superar respostas pontuais, mas manter o foco na área do assunto a ser explorada e auxiliar na construção de uma narração biográfica coerente e consistente (Flick, 2009; Muylaert *et al.*, 2014). O uso dessa técnica se alinha aos objetivos de nosso estudo, que pressupõem o desejo de possibilitar um espaço acolhedor e

facilitador para que as participantes se sintam confortáveis para expressarem livremente suas vivências, sentimentos e significações, de maneira que se espera que tal abordagem resulte em uma quantidade densa e diversificada de dados (Muylaert *et al.*, 2014).

Isto posto, apresentamos como disparador a questão “*Conte-me como você percebe que a violência aparece na sua trajetória profissional no Instituto Federal*”.

Jovchelovitch e Bauer (2002) sinalizam que a questão disparadora é uma forma de estruturar a pesquisa e que a narração possui características universais chamadas de esquema de história, que faz com que a narração possa fluir sem que haja intervenções da pesquisadora. Neste esquema, encontra-se a textura detalhada - informações detalhadas que os narradores se dispõem a oferecer à pesquisadora para dar sentido e seguimento na passagem de uma situação para outra da história. Outra característica do esquema é a fixação de relevância - a escolha dos episódios que os narradores consideram importante para relatar. Por fim, temos o fechamento da *gestalt* - episódio central contado com início, meio e fim.

Através dos encontros de entrevista, memórias foram revisitadas, sentimentos despertados, reflexões manifestadas quanto a motivações, posturas e posicionamentos (não) adotados a respeito das situações narradas. Enquanto isso, eu também revisitava minhas memórias de violências, principalmente aquelas que se aproximavam dos depoimentos, revia posicionamentos e conclusões, o que despertou em mim um sentimento maior de pertencimento, afeto, acolhimento, cuidado e reciprocidade em relação às trabalhadoras.

As minhas experiências a respeito desses encontros eram registradas com a escrita em diários de campo, que aqui é considerado um dispositivo de registros e interlocuções da/na pesquisa. Um local em que descrevia os movimentos, minhas impressões e impactos de ouvinte, leituras realizadas durante o percurso, registro dos movimentos, das leituras, dos tempos e espaços e das observações sobre as pessoas, objetos, lugares, atividades e sensações advindas de tais ocorrências (Bogdan & Biklen, 1994).

Fazia anotações em diversos pedaços de papel, que posteriormente reunia para organizá-los de modo a produzir sentido e em áudios que encaminhava para mim mesma pelo *WhatsApp* com alguns *insights*, associações com textos lidos, depoimentos, discussões nos grupos de estudos, etc. Várias destas anotações se encontram no decorrer deste texto, o que também foi importante para ampliar nossa compreensão das experiências vividas, tanto as narradas pelas mulheres, quanto às minhas nestes encontros e percursos de pesquisa, o que nos remete a um processo de reflexividade. Esta permitiu à pesquisadora refletir sobre as mudanças e afetações que se sucederam pela entrada no campo e encontros com as servidoras, bem como os impactos que isso promoveu na pesquisa. Mais do que afetada pela

escuta, me sentia pertencente porque me via igual àquelas mulheres.

Ao final de cada entrevista, questionava sobre um nome pelo qual as entrevistadas gostariam de ser identificadas no texto de dissertação, um nome fictício para preservar suas identidades. Apenas uma entrevistada apontou um nome, as demais deixaram a cargo da pesquisadora. Depois de muito pensarmos, optamos pela escolha de nomes adotados em importantes dispositivos legais que versam sobre violência contra a mulher e de ativistas da área no Brasil e América Latina, conforme quadro abaixo:

Tabela 1

Nomes fictícios das entrevistadas e justificativa para sua escolha

Nome	Referência
Arlete	Nome fictício escolhido pela entrevista. Apresentou como justificativa para a escolha o gosto pessoal.
Mariana	Lei Mariana Ferrer (Lei nº 14.245/2021) <ul style="list-style-type: none"> Altera o Código Penal, o Código de Processo Penal, e a Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas e para estabelecer causa de aumento de pena no crime de coação no curso do processo.
Carolina	Lei Carolina Dieckmann (Lei nº 12.737/2012) <ul style="list-style-type: none"> Define crimes cibernéticos no Brasil, como invasão de computadores e outros dispositivos conectados ou não à internet. Recebe nome de atriz que teve seu computador pessoal invadido por hackers e fotos íntimas divulgadas sem autorização.
Joana	Lei Joana Maranhão (Lei nº 12.650/2015) <ul style="list-style-type: none"> Ganha este nome em referência à nadadora brasileira que foi abusada sexualmente aos nove anos de idade, pelo seu treinador, denunciado 12 anos depois, com o crime já prescrito até então. A lei passa a garantir que crimes desta natureza tenha tempo de prescrição contado a partir da maioridade legal da vítima e o prazo da denúncia foi ampliado para 20 anos.
Penha	Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, 2006) <ul style="list-style-type: none"> A lei possui o objetivo de criar mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher de forma a prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher; tipifica 5 tipos de violência: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. alterou a Lei Maria da Penha para determinar o registro imediato, pela autoridade judicial, das

	medidas protetivas de urgência deferidas em favor da mulher em situação de violência doméstica e familiar, ou de seus dependentes.
Rose	<p>Lei Rose Leonel (Lei nº 13.772/2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> Altera a Lei Maria da Penha e o Código Penal para reconhecer que a violação da intimidade da mulher configura violência doméstica e familiar e para criminalizar o registro não autorizado de conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado. Uma conquista após batalha judicial travada por Rose Leonel, jornalista que teve imagens íntimas e contatos pessoais vazados pelo ex-noivo.
Susana	<ul style="list-style-type: none"> Susana Cháves foi uma ativista e poeta mexicana que se utilizava da arte como instrumento de defesa dos direitos humanos e movimentos sociais, denunciando recorrentes feminicídios ocorridos na cidade de Juárez nos anos 1990. Seus poemas contribuíram para o reconhecimento do feminicídio não somente no México. A hashtag mundialmente conhecida na internet <i>#NiUnaMenos</i> foi originada de um poema seu. Morreu assassinada em 2011 após realizar denúncia de feminicídio.

Apresentamos, ainda, um quadro com informações básicas de cada uma. Com a intenção de resguardar o anonimato das protagonistas, categorizamos as áreas de atuação na instituição de acordo com os eixos ensino, pesquisa, extensão - e também administração, conforme abaixo:

Tabela 2

Caracterização das entrevistadas

Participante	Idade	Cor autodeclarada	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Tempo na instituição	Área de Atuação
Arlete	41	Branca	Solteira	não	Especialização	8 anos	Administração
Mariana	37	Branca	casada	sim	Mestrado	10 anos	Administração
Carolina A	44	Branca	Solteira	não	Especialização	15 anos	Extensão

Penha	39	Branca	União estável	sim	Mestrado	9 anos	Ensino
Joana	37	Branca	casada	não	Especialização	10 anos	Ensino
Susana	39	Parda	Casada	sim	Mestrado	15 anos	Ensino
Rose	58	Branca	Casada	não	Mestrado	30 anos	Administração

Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas

Após a fase de entrevistas, partimos para a transcrição de suas gravações, considerada por Riessman (2005) como uma etapa interpretativa, pois se fundamenta em um processo de seleção guiado pelo olhar da pesquisadora. Transcrevemos cada uma das entrevistas e, posteriormente, elegemos fragmentos que consideramos importantes em cada uma das histórias para a revelação e compreensão das violências e relações de gênero presentes nas situações de trabalho. Utilizamos, então, das entrevistas gravadas e transcritas, dos diários de campo com registros dos saberes práticos, experiências e contextos que emergiram nas entrevistas narrativas, nas vivências e afetações da pesquisadora no encontro com cada mulher entrevistada para a (re)construção daquilo que chamamos de narrativas colaborativas (Batista & Rodrigues, 2020; Melo et al., 2020), neste movimento de recontar histórias ouvidas e vividas, que leva em consideração os afetos, a singularidade dos encontros e das histórias.

Os relatos autobiográficos de trajetórias profissionais destas mulheres em um Instituto Federal, então, ao serem recontados em narrativas colaborativas, nos auxiliaram a clarificar processos históricos que as posicionam e produziram suas experiências em torno da violência sexista no trabalho. Por conseguinte, além de acessar essas experiências, procuramos explorar os sentidos e relações que perpassam esse processo (Queiroz & Prado, 2018), de forma situada e parcial (Haraway, 1995), recorrendo à análise narrativa temática (Lieblich et al., 1998; Riessman, 2005), que, de maneira geral, foca no conteúdo das narrativas.

Lieblich e colegas (1998) sistematizam o processo da análise temática em cinco etapas: leitura repetida da narrativa até a identificação de um padrão, mesmo que alguns aspectos possam ser mais ou menos salientes, embora a sua significância dependa da história e do seu contexto; escrita da impressão global e de exceções e contradições à mesma, como também de aspectos que podem colocar em pauta a coerência da mesma; escolha de temas

que se pretenda discutir; identificação e leitura repetida de cada um dos temas ao longo da narrativa; anotação sobre a forma como cada tema evolui na narrativa, com atenção à frequência, transição, contexto e destaque, dedicando-se também a possíveis contradições.

Riessman (2005) associa a análise temática ao destaque que dá ao conteúdo em detrimento da forma, focada em investigar aquilo que é dito e experienciado pelo narrador. A autora acrescenta ainda algumas características deste tipo de análise: existência de teoria que serve como recurso de interpretação; preferência pelas sequências ao invés de fragmentos narrativos; ênfase no contexto histórico e social e nos estudos de caso individuais e/ou grupais.

A grande diferença identificada entre a análise temática e outras análises de conteúdo é que essas são fundamentadas em relatos amplos que são preservados e tratados enquanto unidades, ao invés de transformá-los em fragmentos para categorização temática. A análise é centrada no caso e orientada pela teoria previamente desenvolvida, ao mesmo tempo em que se buscam novos *insights* teóricos a partir dos dados. São, ainda, mantidas as características sequenciais e estruturais das narrativas, “que são suas marcas ou “selos” de qualidade” (Zaccarelli & Godoy, 2013, p. 28).

Portanto, analisamos as narrativas em conjunto e em sua riqueza, diversidade e particularidade, na tentativa de encontrar recorrências, semelhanças e diferenças nas trajetórias laborais das entrevistadas, visando identificar interseções entre os modos de se relacionar com o trabalho, conceber e lidar com a violência a partir da definição de categorias que consideraram os objetivos estabelecidos para a pesquisa e a discussão baseada nos referenciais teóricos adotados e decorrentes dos resultados.

Apesar de pretendermos observar essas recorrências e realizar interpretações, teremos um grande cuidado nesse processo por considerarmos que existem múltiplas formas de vivenciar o ser mulher, o ser trabalhadora, de experimentar a discriminação sexista (Neves & Nogueira, 2005; Santos, 2016; Tamboukou, 2016).

6 VIOLÊNCIAS SEXISTAS NAS TRAJETÓRIAS DE TRABALHADORAS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

A História das Mulheres é uma história de exclusão, de apagamentos, de sabotagens, de desvalorizações. Para se atacar a luta das mulheres, que historicamente leva o nome de feminismo, é preciso que nosso protagonismo seja negado. É preciso fingir que nunca lutamos. Por isso é tão relevante conhecer a nossa história (Aronovich).

Como brevemente explanado no capítulo anterior, inicialmente, propomos e buscamos o estreitamento dos laços com as entrevistadas, protagonistas do nosso estudo em todo o processo do pesquisar. Desse modo, vimos como caminho interessante a seguir, em um *fazer com* (Santos, 2016) a elaboração de narrativas colaborativas. As narrativas, ao nos possibilitar transmitir e acessar elementos de vivências cotidianas a partir da narração, favorece a reflexão sobre o vivido, as escolhas e caminhos trilhados. Dessarte, permite que façamos o exercício de ordenar, associar fatos e situações, tempos e sentidos, de modo a reorganizar e transformar nossas vivências (Batista & Rodrigues, 2020).

No processo de elaboração das narrativas, escolhemos por construir uma para cada protagonista participante, tentando preservar a singularidade das vivências. Seleccionamos momentos que me marcaram no momento do encontro e aqueles que a equipe de pesquisa considerou serem importantes para a compreensão da história e sua aproximação nosso tema, mas nos preocupando em ser o mais fiel possível às próprias vivências e histórias ouvidas.

Esse processo de construção de sentido à vida, nos conduz à consideração de que, a partir das experiências pelas quais passamos e que vão nos constituindo, estas narrativas podem ser atualizadas, reconstruídas constantemente, numa íntima ligação com os significados sociais e culturais dominantes e resistências que deles advém. Da mesma forma, os olhares e escutas singulares que lançamos sobre estas mesmas narrativas, podem ser revistas, reconstruídas e (re) contadas, em um movimento de narrar colaborativamente (Reigota, 1999; Batista & Rodrigues, 2020; Melo et al., 2020).

A partir da transcrição das entrevistas realizadas e de nossas reflexões registradas em anotações de campo, recontamos as histórias ouvidas e vividas no encontro com as trabalhadoras. Em seguida, tivemos o cuidado de rerepresentá-las às servidoras para que

pudessem rever, debater, incluir ou excluir fragmentos, em um processo de reflexão e colaboração entre pesquisadora e participantes (Reigota, 1999; Batista & Rodrigues, 2020; Melo et al., 2020).

Nossa proposta inicial era a de encontrá-las, nesse segundo momento, pessoalmente. Porém, vários entraves, como o prazo para a finalização da pesquisa, adoecimentos e o tempo disponível das participantes, que em sua maioria, não se encontravam na mesma cidade que eu e conciliam diversas tarefas cotidianas, como trabalho, gravidez, maternidade, estudos - não facilitou para que esses encontros fossem realizados frente-a-frente, de maneira que optamos, em conjunto, pelo encaminhamento da produção por e-mail ou *whatsapp*. O e-mail encaminhado às participantes com as narrativas produzidas se encontra no Apêndice C.

Também outras colaborações foram surgindo ao longo de todo o processo de pesquisa. Tivemos diversas trocas, não somente com a orientadora deste estudo, mas com colegas do grupo de orientação, do grupo de estudos e amigos que fiz na turma de Mestrado, contribuições e discussões realizadas com professoras membros da banca de qualificação, minhas conversas comigo mesma registradas em diário e as conversas com os textos e autoras/ es, alguns citados neste trabalho, outros não... Como bem registrado por Bernardes e Torga (2016, p. 115 citado por Kind & Cordeiro, 2016, p. 197) “nunca se escreve solitariamente: multiplicidades de vozes fazem-se presentes a cada pensamento e a cada palavra”. Assim, somos autoras e co-autoras das narrativas, co-responsáveis pelas cenas produzidas.

A violência sexista não é um fenômeno único e não acontece da mesma forma nos diferentes contextos; ela tem aspectos semelhantes mas também diferentes devido à singularidade dos envolvidos. Apesar da presença comum do fator predominante – a desigualdade de poder nas relações de gênero - cada situação tem uma dinâmica própria, relacionada com os contextos específicos e as histórias de vida de seus protagonistas. Por isso, na análise e compreensão da violência é fundamental levar em conta esses aspectos universais e particulares de forma a apreender a diversidade do fenômeno (Araújo, 2008).

Nosso olhar para as narrativas considerou as imbricações das diversas relações que as mulheres estabelecem ao longo de sua trajetória laboral, pois é no contexto vivido, nas experiências subjetivas dos sujeitos sociais expressas e (re)apresentada em suas singularidades que poderes, ideologias, afetos, os fatos sócio-históricos se inscrevem, ficando disponíveis para serem lidos, reconhecidos e, quem sabe, transformados (Muylaert et al., 2014).

O enfoque principal da análise do material narrativo são as vivências das servidoras e a forma como são contadas. E, a partir desse material, produzir significados, relações e reflexões sobre o conteúdo contado. Mello (2005) citando Ely e colegas (2001) fala da interpretação dos dados a partir da composição de significados, composição que se dá quando se interagem os dados produzidos e o olhar e ideias da pesquisadora. Assim, significados são compostos a partir do que os dados nos possibilitaram compreender. Essa composição pode se dar por meio da leitura dos dados, escrita e reescrita, reflexão, exposição e discussão em diversos espaços e de diferentes formas como em sínteses, diálogos, poesias.

Neste estudo, o processo de composição se deu pela criação de cenas narrativas junto ao grupo de pesquisa, apresentação às entrevistadas destas cenas para que pudessem reconhecer suas histórias e colaborar, co-criando a obra narrativa e reapresentação nesta dissertação, que nos possibilitará discutí-la na ocasião de sua defesa e em outros espaços acadêmicos e institucionais. Assim, admitimos que esse mesmo processo poderia criar muitas outras narrativas e não é nossa pretensão encerrar qualquer debate, e muito menos qualquer história (Santos, 2016).

Logo, o objetivo e o método da pesquisa são as histórias em si. Tudo o que aqui produzimos, bem como produções que não chegaram a ser aqui incluídas, e outras que ainda produziremos, não são reflexo das histórias contadas à pesquisadora, mas são histórias frutos da interação da pesquisadora com as protagonistas-parceiras do estudo e daquilo que ouvi e vivi (Reigota, 2016).

A seguir, apresentamos as cenas narrativas produzidas da forma descrita acima.

6.1 “A mulher pega licença por causa da maternidade. A gente sabe como afeta o serviço quando um entra de licença no setor” A narrativa de Penha

Meu encontro com Penha ocorreu em junho de 2023, de forma virtual. Esse elemento me deixou apreensiva, dado os desafios de estabelecer uma conexão com quem entrevistamos à distância. Conexão no sentido de tentar ao máximo promover um espaço - mesmo que virtual - acolhedor, que favorece a partilha. Logo de início, tive problemas com a conexão com a internet, e deixei Penha me aguardando por alguns momentos. Mas mantínhamos contato por *whatsapp* enquanto isso. Iniciamos e, embora esse percalço já no começo, que gerou em mim certo constrangimento, seu movimento me indicou estar à vontade, disposta a falar. Tanto que foi uma das entrevistas que mais tempo durou – cerca de uma hora e meia. Fiquei grata por Penha ter reservado alguns momentos de sua rotina de

trabalho para conversar comigo, mesmo na correria do dia-a-dia, correria esta que ela mesma pontuou estar. No começo, foi um pouco difícil, pois houve cortes no diálogo devido a minha internet, o que quebrava um pouco o ritmo da conversa, até estabelecermos novamente. Por mais que tentássemos resgatar do ponto em que paramos, sentia que algo, alguma ideia, ficava perdida. Talvez outros caminhos se apresentavam a partir daquele momento de “respiro”. Mas não poderia imaginar o que se sucederia após esse início conturbado, atropelado por travamentos virtuais: Penha me agraciou com a profundidade e detalhamento de seu relato. Quando lhe foi apresentada a cena narrativa, Penha destacou a importância e alegria em ver a publicidade nas mídias que tem sido dada ao tema da invisibilidade do trabalho da mulher, referindo-se aos cuidados domésticos e com filhos, que são pontuados por ela a seguir.

Com a aprovação no concurso, passei a trabalhar em outra cidade. No início, me colocaram em um setor que mais se aproximava do meu perfil de interesse e formação. O setor era pequeno, com mais três servidoras. Não tive dificuldade com relação ao relacionamento e consegui pegar o trabalho com facilidade, pois já tinha experiência na área. Pouco tempo depois, me tornei coordenadora do setor. No entanto, eu engravidei e aí, eu acho que foi a parte mais difícil do trabalho. Não pelas pessoas, mas por tudo que a gravidez traz quanto à maternidade, porque eu passei muito mal na gravidez e aí tinha que viajar, ir e voltar de ônibus, que era realmente o que não me agradava no serviço. E eu tinha que acordar muito cedo, a gente gastava duas horas, você tem que encaixar os horários com os horários do ônibus pra não perder. Era uma viagem muito perigosa, tinha acidentes direto eu ficava com medo. Mas a gente nunca teve problema com relação às questões de horário por conta da viagem e acidentes na estrada, que às vezes nos fazia atrasar. Porém, com a gravidez, eu passava mal e tinha medo. Assim, já entrei num processo de tentar minha remoção para onde estou hoje. Com o nascimento, a dificuldade aumentou. Eu tirava o leite, para poder trazer para ela. E aí foi outra dificuldade, pois a gente não tem esses espaços no trabalho. Para a mulher, para amamentar. Nossa instituição não está preparada para esse tipo de coisa, apesar de ser um direito também legal. Não tem um ambiente, não tem um tempo. Eu ia numa salinha, às vezes no banheiro mesmo para poder fazer a ordenha do leite. Mas eu fui acolhida no sentido de que na hora que eu precisasse, eu saía para isso. Foi liberado para mim um espaço no congelador para eu colocar o leite. Eu fiz isso até o segundo ou terceiro ano da minha criança. Então essa foi a principal dificuldade que eu acho que nenhum homem vai passar. É uma questão bem nossa mesmo. Fora algumas questões que às vezes a criança ficava doente me ligavam da escola e eu tinha que viajar para poder dar esse suporte. As vezes minha mãe pegava, às vezes meu esposo, mas ele também trabalhava. Sendo mãe, deixei a função de coordenadora, porque eu vi que estava muito pesado fazer as duas coisas juntas. Fiquei só por conta da maternidade e fazendo o horário flexibilizado no trabalho. Então, a dificuldade maior foi conciliar todas as demandas, apesar deles terem sido bem flexíveis, muito conscientes sobre as dificuldades que eu passei a assumir. Se a gente comparar, a questão da coordenação, por exemplo, se fosse o meu esposo, ele não precisaria deixar de assumir, mesmo estando no mesmo processo que eu, mas acaba que o encargo maior é da mulher. Nesse sentido, a gente acaba tendo essa sobrecarga maior mesmo. Se a gente assumir que a gente quer fazer a amamentação, a gente tem que assumir algumas coisas. Se estava com a criança doente, por exemplo, eu não tinha condição de

ficar pensando em outras coisas, apesar de ter o compromisso, a responsabilidade de trabalho, mas a responsabilidade da maternidade é maior porque é você quem faz. Fico pensando que se fosse uma figura masculina, uma figura de uma pessoa que não tem um filho, talvez as questões seriam diferentes, por conta não das oportunidades, por causa da maternidade. Quando saiu o edital de remoção para o meu cargo, eu participei do processo e fui chamada. Consegui me empenhar e aprender as coisas bem rápido. Eu estava até mais feliz e satisfeita, tava assumindo uma parte de conhecimento para o qual me formei. Só que a demanda de trabalho era mais pesada em relação à quantidade de serviço, porque são poucas pessoas. Eu me senti um pouco, não pelas pessoas, mas por mim mesma, pressionada pra poder aprender e dar o meu melhor. Eu consegui me empenhar, porque eu já tava com criança maior, já não amamentava, tava na escola. A questão era que eu tinha o horário certo e tinha que sair. Às vezes tinha reunião e ultrapassava o horário, eu tinha que avisar a todos que infelizmente não dava pra continuar. Quando eu tava trabalhando em um outro serviço, tinha uma menina nessa situação, e eu pensava “nossa, mas ela não fica nem cinco minutos a mais”. Agora eu entendo, sou essa pessoa que não pode ficar nem cinco minutos a mais. Eu ficava meio desesperada, às vezes, quando as coisas passavam um pouco do horário. E sempre passava. E eu estava no processo de tentar pós-graduação e foi algo meio chato, por conta de eu ter passado por todo o processo e chegado na entrevista, terem perguntado a questão da disponibilidade. Eu fui sincera, pois eu tinha a criança, o trabalho. Não consegui a vaga. Mas no trabalho, me tornei chefe, o que foi muito importante pra mim, pois é relacionada à minha formação, tinha uma função gratificada, comecei a ver que meu trabalho estava sendo reconhecido. Na verdade, lá é mérito, mas é também porque não tem outra pessoa. Lá eu não tive problemas, até porque a minha área de trabalho acaba tendo muitas mulheres, embora já tenha escutado de uma chefia na época, que era uma mulher e tinha filhos, comentários sobre faltas, atrasos de servidora com a justificativa de cuidado do filho. Disse que ela teria que repensar se tem condição de trabalhar, pegar uma licença sem remuneração, fazer uma escolha na vida já que não tá dando conta, porque esse negócio de criar filho e trabalhar, não dá certo. Eu até me assustei e fiquei pensando no meu caso, pois eu tinha uma criança maior, já não pesava tanto, mas e se eu tiver outro filho vou passar apertado aqui, ia ter algum problema no sentido de preconceito mesmo. Veio de uma mulher, sendo que ela também já foi mãe. Mas talvez seja pela época em que ela foi mãe, pelas concepções que tinham na época de que a mulher tinha que decidir uma coisa ou outra. Poxa, mas será que é isso mesmo? Esse assunto é muito velado, são poucas as pessoas que acabam falando e não falam diretamente com quem tem que falar. Mas no fundo, a gente quando passa percebe que tem essa diferenciação. Eu tenho certeza que aquela colega de trabalho percebia que eu ficava chateada dela sair no meio da reunião e isso ninguém fala, mas você percebe pelo próprio ambiente, pelas expressões das pessoas. Mas aqui, mesmo quando precisei de alguma licença, a gente dava conta disso, porque éramos poucos. Até porque eu sabia que se não fizesse, o colega ia ter que fazer. Então a gente ia estar sobrecarregando o outro. A gente tem uma consciência de equipe muito grande. O que a gente precisa é de mais funcionários. Fiz outro concurso, mas fora da instituição. Foi bem difícil porque eu tenho muita facilidade de estudar, mas depois que a gente tem filho é mais difícil, porque a gente tem que levantar toda a rotina da criança. Mas consegui ser aprovada em boa colocação. Então, manifestei aqui meu interesse em continuar na instituição. Se a outra instituição me chamar, eu vou, mas gostaria de ficar aqui, caso tenha vaga, possibilidade de remanejamento, redistribuição, aproveitamento de concurso, não sei. Só que, como eu já tenho receio da época em que fiz a seleção da pós-graduação e eu não passei porque estava grávida, estou novamente com esse receio, pois descobri que estava grávida. Por mais que as pessoas falam que não vão deixar de correr atrás, eu fico. A mulher pega uma licença muito grande por causa da maternidade, mas as

peessoas na instituição têm que se virar. A gente sabe como afeta o serviço quando um entra de licença no setor, mas a gente tem que dar conta de qualquer jeito. A licença maternidade é obrigatória, mas existem outras e por mais que a gente sabe que vai se sobrecarregar, a gente sempre apoia as licenças dos colegas. E aí percebo de forma bem nítida uma diferenciação entre TAE e professor. Professor tem o substituto tem o direito de licença, mas os TAE têm que assumir as demandas, a gente não tem essa outra figura. Então, não só licença maternidade, mas qualquer outro tipo de licença, é bem difícil a gente conseguir. Algumas coisas só o professor acaba assumindo, dão preferência, mas não tem nenhuma legislação falando que tem que ser professor. Quando fiz o concurso e tinha a possibilidade de sair daqui, foi um Deus nos acuda, porque somos poucos, tem coisas que só eu faço e eles ficaram preocupados, “como é que vai fazer”?! Daí veio um empenho para tentar ver se conseguia a vaga pra mim aqui. Porém, com a gravidez, eu fiquei meio desesperada. Pensei que agora eles não vão tentar, por mais que eu tenha consciência das pessoas que estão lá, tenho segurança, mas a gente sabe como é que funcionam essas questões. Até pra contar eu fiquei meio receosa com a forma com que eles iriam reagir. Não com a minha equipe, que é acolhedora, mas os demais. Eu fiquei bem insegura e chateada, com medo de contar, eu cheguei a sonhar com o que eu ia falar. Quando eu contei, a impressão que tenho é que sentem que já vão ficar sem mim um tempo por conta da licença, então, já terão que se adequar, planejar, fazer algumas coisas sem mim. Não é mais o mesmo empenho. As pessoas já dão um outro encaminhamento, porque realmente tem que resolver também, é uma realidade. Agora sou eu que tenho que perguntar alguma notícia sobre o processo. Depois disso, eu senti que o processo foi mais devagar. Ter algum tipo de preconceito, discriminação não tem, mas dá pra perceber que é diferente, porque já vão ter que se remanejar de qualquer forma porque eu já vou entrar de licença maternidade. Então, não é que a pessoa não vai fazer falta, é porque a instituição já vai ter se adequado. Eu ficava pensando que a gente é meio descartável, a gente se mata, mas no final das contas, qualquer um faz o serviço e você não faz tanta diferença. Não é má-vontade de ninguém e todo mundo lá tá lotado de serviço, mas percebo que o desespero de perder uma funcionária é diferente de perder uma funcionária que já vai entrar de licença. Mesmo porque como eu já passei por esse processo durante meu período de seleção da pós-graduação, já fico com pé atrás. Mas eu já superei, não tô sofrendo mais não. Eu acho que a gente já tá num processo da sociedade muito melhor com relação a isso, sabe? Apesar da gente estar em uma área em que a maioria são mulheres, por incrível que pareça, os gestores em sua maioria são homens. E até eu que sou mulher, num outro emprego, já julguei. E é do mesmo jeito com a servidora que trabalhou comigo, que criticou a outra que saía mais cedo das reuniões ou faltava por causa do filho. Hoje eu tenho um diretor que tem família e é sensível a essas coisas. O outro chefe também é sensível, tem uma consciência muito legal, quando a gente precisa de qualquer coisa com relação a isso. Só que ainda fico com o pé atrás, porque como é que a gente faz com relação a questão da doença da criança ou a questão de, por exemplo, ter que ficar com a criança em casa porque a criança chorou na adaptação da escola e tem que buscá-la e ficar com ela? E esses cargos de chefes mudam com uma frequência grande, então a gente fica à mercê do que as pessoas vão ter de concepção mesmo, para poder não sofrer nenhum tipo de preconceito nesse sentido. Não é fácil realmente a gente assumir casa, criança e trabalho, e aí às vezes você se questiona “por que eu tô fazendo isso? Será que não era melhor eu ficar dentro de casa mesmo. O homem nunca vai viver isso, não tem jeito. Por mais que ele esteja dentro da casa, por mais que seja um homem que às vezes assuma a casa, por mais alteridade, não vai saber todo o processo. Meu esposo ficava o dia inteiro com a minha filha de manhã, levava ela na escola e eu buscava à tarde, então eu ficava com a minha filha de noite. Mas não é a mesma coisa porque ele tinha reunião de trabalho e priorizava a reunião. Eu nunca ia priorizar. A mulher

acaba adaptando toda a sua rotina à função da maternidade. O homem, ele adequa a rotina que ele já tem à paternidade. Ele não muda 100%, a gente muda. Talvez seja uma questão da sociedade mesmo, uma questão de quando você assume que vai ser mãe e olha que a gente é funcionário público, se fosse privado era pior ainda! E aí essa que é a minha principal questão, eu não tive nenhum tipo de discriminação, mas a gente sabe que as coisas mudam quando a gente tem essas questões e são questões da mulher mesmo. Várias vezes eu me questiono enquanto profissional. Porque se a gente não tiver o apoio, não consegue. Não sei se é uma questão só do nosso Instituto, nem sei se tem alguma instituição preparada, tanto para as questões de amamentação quanto às questões que demandam mais atenção. Com o teletrabalho é muito diferente. Eu acho que com o teletrabalho as coisas já vão melhorar muito. Eu posso marcar médico, ir ao banco no horário comercial. Posso trabalhar naquele dia e se não terminei uma demanda, posso terminar a hora que for, porque o trabalho não é só demanda de atendimento, é demanda burocrática, administrativa. Mas você faz a hora que conseguir aquele tempo. Está sendo bem melhor, eu acho que isso já foi um ganho muito grande, acho que para todas as mulheres que estão tendo essa oportunidade e que são mães ou que estão grávidas. Igual agora, talvez eu nem precise tirar leite, porque eu vou estar com ele em casa, mesmo depois que passar os seis meses da licença. Você desliga a câmera, amamenta e continua na reunião sem problema nenhum. A minha expectativa é que seja muito melhor do que foi com relação à primeira gestação. Apesar de eu não ter sofrido no sentido de abuso, a gente sofre no sentido de tempo mesmo, de não dar atenção ao filho e nem ao trabalho como merecem. Assim, tem uma questão que eu acho que é de gênero mesmo e uma questão cultural. O que a gente tá vivendo hoje é que a mulher não quer ficar só por conta da família, quer trabalhar, quer ter independência financeira. Isso passa pelas questões masculinas sim, mas passa muito por uma questão social, que às vezes não basta ser mulher. Não é só a questão de ter o filho, é a questão de ter aquela consciência das dificuldades mesmo, da questão dos direitos da mulher, do trabalho, de poder ter o direito de estar trabalhando independente de optar ou não por ser mãe ou por qualquer outra coisa.

Na narrativa da trajetória laboral de Penha é significativa a presença de situações sentidas pela mesma como violências que se relacionam à maternidade, em que encontramos elementos de discriminação. Saffioti (2013) já nos chamava a atenção para a condição da mulher dentro da ordem capitalista restrita a papéis de trabalhadora, reprodutora, ser sexual e socializadora de filhos, construções sociais muitas vezes tomadas como naturais.

Vemos que até mesmo direitos garantidos por lei, como a licença maternidade, são apropriados por Penha com sofrimento. Cita oportunidades perdidas no trabalho a despeito do trabalho doméstico e, principalmente de cuidado. A esse respeito, o diálogo com o feminismo marxista e materialista realça a concepção de divisão sexual do trabalho (Hirata & Kergoat, 2009; Cisne, 2012) ao revelar o caráter excludente das relações sociais, que atribuem às atividades produtivas diferenças, que emergem em desigualdades de acordo com as relações de sexo/ gênero. Caráter esse moldado histórica e socialmente.

Segundo Nogueira (2006), essa divisão não é um fenômeno natural ou aleatório, “essência feminina”, mas sim uma forma de manter as mulheres em uma posição

subordinada e explorada tanto no âmbito doméstico quanto no mercado de trabalho. A responsabilização pelo cuidado, portanto, não advém de uma “essência feminina”, mas de processos e elementos contextuais que estão relacionados a papéis sociais outorgados de forma desigual para homens e mulheres. Federici (2017) argumenta que essa situação beneficia o sistema capitalista, que se aproveita da dupla jornada das mulheres para reduzir seus salários e direitos. Assim, as mulheres enfrentam dificuldades para conciliar suas responsabilidades reprodutivas e produtivas, e sofrem com a discriminação e a violência de gênero.

Embora Penha tenha relacionado essas adversidades que passa no trabalho como uma “questão de gênero, questão cultural”, as autocobranças permeiam toda a sua narrativa, se responsabilizando como principal cuidadora do filho e se culpabilizando por não entregar o que considera ser o seu melhor às atividades de trabalho e ao cuidado; por sair pontualmente das reuniões mesmo sem seu término; por se afastar por um tempo considerável destas atividades devido a licença maternidade, prevista em lei, mas apropriada com culpa e sofrimento. Penha nos conta que busca auxiliar os colegas de trabalho mesmo nestas situações de afastamento, nos direcionando à intensificação, dilatação da jornada de trabalho, exploração e sobrecarga.

Ainda que Penha relate a partilha desse cuidado com o marido, toma para si a responsabilidade maior dessa função e abre mão de oportunidades de ascender na carreira, o que coloca não ocorrer com outros homens, ressaltando o princípio hierárquico da divisão sexual do trabalho de que o trabalho do homem tem mais valor que o trabalho da mulher (Hirata & Kergoat, 2007).

Há uma tradição de masculinização e feminização das profissões e tarefas, em que as mulheres são atiradas às tarefas domésticas e assumem a maternidade como responsabilidade natural enquanto sofrem exploração e opressão, em um trabalho invisibilizado e não remunerado que sustentam o funcionamento do sistema econômico e patriarcal (Federici, 2021). O que acaba por impactar em acessos desiguais ao poder e aos recursos pelas mulheres nos espaços de trabalho. E essa opressão ainda repercute em discriminação no labor, num processo em que Penha acaba por se sentir culpada por exercer um direito seu.

Federici (2021) ao considerar a experiência da maternidade, destaca que, mesmo quando a mulher tem uma rede de apoio composta por figuras masculinas, a distinção entre atribuições produtivas e reprodutivas se mantém. Os homens inclinam-se a enxergar as atividades domésticas e de cuidado como algo secundário, que não é de sua atribuição, mas

que executam como um favor ou colaboração. Olhar e comportamento estes que reforçam a divisão sexual do trabalho e a subordinação das mulheres na sociedade.

De acordo com Abramo (2007), as mulheres ainda enfrentam muitas barreiras na sociedade, que não têm a ver com a sua capacidade ou qualificação, mas sim com uma divisão social do trabalho injusta e desigual. As mulheres ainda são as principais responsáveis pelos cuidados domésticos e familiares, reforçando os estereótipos da imagem da mulher como dona de casa e mãe, e ignorando as múltiplas atividades profissionais e sociais que elas desempenham. Isso gera uma sobrecarga de trabalho e uma desvalorização do seu papel na sociedade.

Outro aspecto apresentado por Penha diz respeito ao que se denomina de sexismo argumentado, que ocorre em contextos nos quais os que se pronunciam são forçados a mencionar as mulheres ou as relações de gênero no trabalho, expressando claramente estereótipos negativos sobre as mulheres. São argumentos que se baseiam na "observação" que se pretende neutra e mostra casos específicos, situações individualizadas de mulheres no trabalho, como o exemplo de Penha sobre a chegada de trabalhadoras atrasadas em reuniões ou ter que sair mais cedo delas por causa de filhos criticada pelas próprias mulheres; na generalização, transferindo um comportamento particular para um "comportamento de gênero", reproduzidas em falas como "todas as mulheres são assim", "isso sempre acontece"; e, ao generalizar, consideram consequências, dentre as quais a de que as mulheres não podem oferecer à organização a dedicação que o cargo requer (Abramo, 2007, p. 64).

Em direção semelhante, Segato (2003) fala sobre o sexismo automático, legitimado pelas tradições e que escapa à formalidade da lei ao encontrar poucas formas de resistência, uma vez que sua naturalização não facilita sua percepção, permitindo que as próprias mulheres sejam reprodutoras de atos sexistas. Estes atos são uma forma de violência moral, possui especificidade difusa, sutil, de difícil representação, alicerçada no conjunto de significados que fizeram das diferenças sexuais justificativa para a desigualdade entre as pessoas.

A divisão sexual do trabalho e seus elementos se manifestam de forma dupla na distribuição de cargos e funções gratificadas que envolvem hierarquias médias e superiores, e conseqüentemente, um número variável de servidores subordinados. Na instituição pesquisada, nota-se que as mulheres têm uma participação desigual nesses postos de chefia, direção, coordenação e assessoramento, em comparação aos homens. Além disso, quando as mulheres ocupam esses cargos e funções, elas tendem a estar lotadas em posições com menor

número de subordinados, gratificação e grau de hierarquia, como é o caso de Penha, que possui uma função gratificada e equipe pequena.

De acordo com Rocha (2014), Grangeiro e Militão (2020) há uma predominância masculina nos cargos de nível decisório nas organizações, que estão relacionados à execução e associados a cargos de gestão ou de grande responsabilidade e destaque. Assim, a carreira feminina não é marcada por uma trajetória tranquila e estável, mas por vários aspectos que a influenciam: o conflito socialmente imposto entre a carreira e a família; a (difícil) decisão pela maternidade; a dupla jornada; o nível educacional; o preconceito por serem mulheres, entre muitos outros motivos (Botelho, 2008; Lopes & Cavazzani, 2022).

Esses elementos que dizem respeito à ocupação de cargos também apareceram na narrativa de Rose, que acompanharemos a seguir.

6.2 “Entre os homens há tipo um complô” A narrativa de Rose

Precisei me deslocar para outra cidade para encontrar Rose. Escutei sua história em seu próprio local de trabalho e pude notar que seus colegas de trabalho já sabiam o motivo de eu estar ali. Sua narrativa, embora breve, abordou diversos elementos de vivências de violências com clareza, parecia que, a partir do meu convite via e-mail, já havia organizado a narrativa que iria me relatar. Rose é a mais velha de minhas entrevistadas, talvez por isso também trouxe bastante situações para nos contar. Na devolutiva, percebi que estava reflexiva, pois a troca de e-mails foi intensa para reorganizar a narrativa de modo que a satisfizesse, preocupando-se, por exemplo, com alguns termos para garantir que não fosse identificada e para melhorar a fluidez de sua história.

Eu entrei aqui há muitos anos, desde que era Escola Agrotécnica e passei por três setores. Eu percebo que é muito nítida a separação entre TAEs e professores. Não importa o quanto você seja qualificado, o quanto as pessoas falam que reconhecem o seu trabalho. Eu já tive cargos, participei de várias comissões. Mas existe uma coisa que se está tentando até combater, essa diferença entre TAE e professor. Quando eu entrei aqui, o TAE não tinha cargo de direção, era reservado para o professor. O TAE podia até entender mais, mas o professor era o coordenador. A discriminação do TAE é grande. Hoje a gente tem até mais TAE com CD4⁷ e tudo mais, mas os cargos mais altos são reservados para professores. E eles já falam assim “têm os servidores e os professores”, como se professores não fossem servidores. Existe isso e é muito forte ainda. Agora, um outro tipo de violência que eu vejo também, que é cultural e estrutural, é contra a mulher. Não que hoje em dia não se tenha mulheres com cargos, tem, inclusive da direção, mas o tratamento para um homem e uma mulher, eu vi isso, senti isso quando tive um cargo. Ah, todo mundo fala que eu tenho

⁷ Cargo comissionado de Direção, que possui remuneração tabelada para as Instituições Federais de Ensino conforme Medida Provisória nº 1.170/2023.

conhecimento, mas entre os homens há tipo um complô. Eles tratam diferente, eles falam de uma maneira, não é assim diretamente que te discriminam, mas é diferente quando eles falam entre eles e quando eles falam com a mulher. Não sei explicar direito, mas é diferente, é igual quando é professor e quando é um homem também. Existe um certo desrespeito, no sentido mesmo de discutir e de te afrontar. Mas quando é um homem, eles ficam ali naquela conversinha, batem no ombro. O que eu sinto é isso. Eles se juntam, eles se protegem, tanto os professores quanto os homens. Sempre senti isso e quando converso com outras colegas, elas também sentem. Se um TAE consegue alguma coisa, uma premiação ou faz um trabalho, eles não falam nada. Mas se um professor dá um “peido”, todos têm que realçar aquele “peido”. Você sente que você não é valorizada no seu trabalho. Com relação a mulher também. É estrutural e não é tanto pontual. Percebi isso como chefe e depois eu comecei a perceber isso também sem ser. É meio que uma proteção mesmo entre eles. Eles têm um cuidado de falar com o outro, de cobrar. E com a mulher é diferente. Existe uma situação e o homem não é cobrado, deixa pra lá. Já de mulher cobra ali mesmo. Eu passei por uma situação que eu não gostaria de lembrar, não. Porque eu tenho certeza que se fosse com um homem, essa situação não chegaria ao ponto de eu ter que discutir e falar. Tanto é que o homem envolvido teve outros históricos aqui com mulheres, nunca com homens. Mas eu tive que abrir um PAD⁸. Danou a gritar e todo mundo viu que não tinha razão, mas se fosse um homem, tenho certeza que não gritaria. Foi uma coisa inusitada, já chegou gritando, não podia deixar aquilo. Com o PAD foi provado, todo mundo viu. Foi horrível. Me xingou de magrela, de não sei mais o que, gritou e veio todo mundo. Foi uma coisa tão absurda, os gritos, eu fiquei tão assustada. Eu não deixei passar. E mesmo todo mundo apoiando, é uma situação horrível. Você se expõe. É um processo dolorido o PAD, ninguém gosta de passar por isso. Eu não gostaria de ter que denunciar uma pessoa, abrir PAD, só que do jeito que foi, eu não podia simplesmente ignorar. Foi tudo apurado, o histórico da pessoa, o meu histórico, mas é uma situação chata. Ele já fez isso com outras mulheres, de chegar e gritar, xingar. E tem uma outra situação que eu não gostaria de falar, foi porque eu fui cobrar uma coisa ali de acordo com a lei e o homem gritou. E eu gritei mais ainda, gritei mas eu não abaixei. E eu não gostaria de contar isso não. E eu estava totalmente com a razão, era tudo dentro da lei, mas a pessoa assume um cargo e cobra os outros, mas não quis que eu o cobrasse. Nessa outra situação, poderia ter aberto um PAD também. Só que o outro foi muito mais assustador, porque eu fiquei com medo dele até me bater. Nessa última, era uma pessoa que não tinha um histórico ruim. Eu achei muito esquisita a reação, mas eu enfrentei. Eu não tive aquele medo dele me bater, não tinha esse perfil. Eu falei mais alto, eu falei mais grosso. Se quiser reclamar, vai reclamar com o diretor, porque eu estou certa e morreu por isso mesmo. O outro eu era mais nova na instituição, eu fiquei com medo de ser agredida. Eu acho que existe uma questão cultural, estrutural, essa questão da mulher mesmo, porque por mais que a gente já evoluiu nisso, eu acho que ainda fica a raiz. Se essa pessoa quer descarregar, se ela vê uma mulher, ela descarrega, se ela vê um homem, às vezes ela não descarrega. Já cheguei a conversar com outras mulheres aqui, que a gente vê que não recebe o mesmo tratamento, que não importa se você é competente ou não. Tanto com relação à mulher, como com relação aos TAEs. Ficam ainda resquícios. Mas na primeira oportunidade que eu tiver de fazer alguma coisa, eu fui fazer isso lá na dissertação de mestrado, com relação a situação dos TAEs. São coisas que a gente já começa a mexer. Acho que é a melhor forma da gente reagir com enfrentamentos positivos, que dão frutos. Já vi situações que a pessoa deu uma cantada em amiga. Não é visível, mas é sutil. A gente sente. Às vezes é difícil de provar, mas existe o clima, são questões morais e psicológicas. Mas essas mudanças, nessas questões de cargo, nessas questões da mulher estar

⁸ Processo Administrativo Disciplinar, processo instaurado na Administração Pública Federal para apurar denúncias associadas ao exercício do cargo público.

aparecendo, é até mais de fazer questão de ter uma mulher para falar que está apoiando. Hoje em dia está na moda você colocar uma mulher, fazer questão que tem um negro. De uma certa maneira, essas discussões, nem que seja para falar que colocou, a gente vai vendo mudanças leves, mas está muito ainda enraizado. Houve mudanças, é mais sutil a discriminação. Quando eu entrei aqui, acho que não lembro de ter mulheres à frente de cargos, aí depois surgiram diretoras. Mas as pessoas têm que mudar a cabeça, isso não vai ser de uma hora pra outra. A gente está fazendo um projeto para mostrar o trabalho do TAE. A gente tenta se posicionar, não deixar isso atingir, mas a gente sente, né, a gente tenta caminhar, e seguir, e discutir, e falar, e falar com outro, quando dá, quando tem oportunidade, é o que a gente pode fazer. Eu vejo muita gente falar do meu trabalho, mas é um reconhecimento meio que para aproveitar daquilo do que reconhecer. Tanto é que, quando eu fui fazer mestrado, eles não queriam, porque não havia quem me substituísse. Mas, e aí, às vezes, você vê outras pessoas que não trabalham saindo, e a gente não pode. Então, é mais de sugar do que mesmo o reconhecimento. Até quando se reconhece que o homem não é competente, é cheio de dedos pra falar, é diferente, é uma coisa difícil de explicar, mas pra gente que tá aqui, a gente percebe. É diferente pra pior. A mulher para conseguir esse espaço ela tem que ser muito boa, os homens não. Qualquer feito de um homem tem plateia para bater palma e com a mulher, qualquer erro toma uma enorme ênfase. E quando é TAE e mulher é pior. Eu sou grata à instituição, tive muitas oportunidades, muitos desafios. O que acontece talvez não é nem da instituição, é aquela coisa estrutural mesmo, de várias instituições, de vários lugares, e a gente tá trilhando nesse caminho, os TAEs e as mulheres.

Rose explicita vivências suas e de outras mulheres de diversas violências sexistas, como discriminação, desqualificação do trabalho realizado, desrespeito em relação a orientações dadas que são da sua competência, agressão verbal e assédio sexual, que lhe suscitou medos e constrangimentos. Aborda também a dificuldade de comprovação de algumas atitudes devido à sutileza das mesmas, embora enfatiza que as mulheres identificam e sentem. Sugere não ter relação com a posição hierárquica ocupada, pois já passou por essa experiência e não viu diferença quanto ao tratamento dos homens.

Sua narrativa traz alguns elementos também abordados pela narrativa de Penha, como a diferenciação entre servidores TAEs e professores, que, de acordo com ambas, têm mais acesso a oportunidades de alta gerência. Uma das dificuldades que as mulheres enfrentam nos espaços de trabalho é a falta de reconhecimento de sua liderança, especialmente em setores dominados por homens. Muitas vezes, as mulheres são vistas como menos aptas para ocupar cargos de chefia e direção, por causa de preconceitos de gênero que associam essas funções a características masculinas. Esses preconceitos afetam a forma como as competências e as qualificações das mulheres são avaliadas pelos seus pares e superiores, pois em ambientes majoritariamente masculinos, os critérios de avaliação são baseados em valores e comportamentos masculinos (Lombardi, 2006).

Rose também destaca perceber uma solidariedade entre os homens, quando expõe que entre os homens há um complô e que “batem no ombro” um do outro, “se juntam e se protegem”, “um cuidado para falar um com o outro”, remetendo-nos ao sistema patriarcal, que, segundo Saffioti (2004), se expressa em relações hierárquicas e solidariedade entre os homens, que os autorizam a oprimir mulheres.

A servidora ainda exprime sua sensação de que as mulheres precisam se esforçar mais que os homens no trabalho para se destacarem profissionalmente, e que aos seus erros são dado maior destaque. Lombardi (2006), que também compara o comportamento de mulheres em relação ao de homens, nos convida a refletir que esse diferencial de gênero é o que faz mulheres ao longo da vida tentarem se afirmar por meio de dedicação maior aos estudos e bom desempenho escolar, o que, na vida adulta, se desdobra na necessidade de ter que provar constantemente sua competência profissional. Podemos, mais uma vez, relacionar ao princípio da hierarquia existente na divisão sexual do trabalho (Hirata & Kergoat, 2007), em cujas atividades exercidas por homens possuem maior valor social e econômico comparadas às realizadas pelas mulheres e pode ser associado à segregação vertical (Olinto, 2011), o que conduz a uma maior dificuldade para as mulheres ascenderem profissionalmente, mesmo que as mulheres possuam níveis de escolaridade e competência superiores aos homens (Hirata, 2015).

Assim como Penha, enfatiza a gestão majoritariamente formada por homens e assinala o reconhecimento institucional dado a ela, mas que se reverte em uma forma de superexploração, sobrecarga de trabalho e lhe tira oportunidades de crescimento profissional por não haver outro servidor para substituí-la. O problema institucional da escassez de trabalhadores, já apontado por Penha, torna-se individual.

Rose ainda identifica diversos mecanismos de enfrentamento às violências utilizados durante sua trajetória laboral, como se “posicionar”, “falar mais alto e grosso”, “não abaixar” diante da violência, e atividades de pesquisa de mestrado e projetos com TAEs em que propõe seu empoderamento destes enquanto educador. Mas nos chama atenção um fator não identificado em outras narrativas, a denúncia às instâncias institucionais de tratamento e responsabilização de violências, ao citar que já abriu processos administrativos disciplinares, em que foi comprovada a situação de violência. Assim, vemos a importância do conhecimento, reconhecimento e acesso a esses setores responsáveis, o que vimos no capítulo anterior que tem sido pauta da administração pública federal, seja em seu programa de integridade, como também nas políticas diretamente relacionadas ao enfrentamento de violências e assédios.

Em sua fala há certa ambiguidade, pois em alguns momentos expõe “a questão da mulher” como estrutural, com raízes culturais, mas em outras parece naturalizar ou minimizar os assédios sofridos, apontando que não é institucional ou que a pessoa “não tem um histórico ruim”

6.3 “Na hora eu só senti um desconforto, alguma coisa estranha aconteceu ali” A narrativa de Carolina

Carolina foi minha primeira entrevistada e o encontro ocorreu na própria instituição, em uma sala reservada, longe do setor em que trabalhava. Ao adentrar a sala, lembrei-me que naquele mesmo local havia sofrido assédio de um servidor que veio de longe para “conversar” comigo.

Carolina parecia animada com a proposta, enfatizando a importância do tema de pesquisa e da importância daquele momento de escuta acolhedora para ela, haja vista que o que compartilhou comigo, diz não compartilhar com ninguém e estar sofrendo naquele instante. Quis até mesmo me mostrar seu celular e as conversas de trabalho. Carolina parecia já ter resgatado de sua memória e selecionado as histórias que gostaria de contar. Sua narrativa é composta por uma trajetória de trabalho atravessada por vivências de violência passadas e outras pelas quais estava passando no momento de nosso encontro. Foi interessante notar que, na devolutiva, Carolina fez diversas trocas e retiradas de palavras, assumindo uma preocupação com a fluidez da fala e com o anonimato. Em uma dessas mudanças, ressaltou o termo “violência psicológica”, nomeando mais explicitamente o que havia ocorrido, nomeações que ela mesma assinalou como importante para seu processo de reconhecimento e organização das experiências.

Uma coisa que eu pude observar é que o Instituto, o que ocorre aqui, nada mais é do que um recorte do que acontece na sociedade. Tudo que as mulheres passam lá fora, elas passam aqui dentro. Então, na minha visão, todas as violências que as mulheres sofrem lá fora, elas sofrem aqui dentro. Eu já passei por algumas situações que eu considero violência. Já faz um tempo que eu estava participando de uma reunião e uma das pessoas presentes falou assim comigo, um homem falou assim para mim: “Oh, não é só uma carinha bonita não, ela trabalha bem direitinho”. Na hora, eu me senti muito desconfortável com isso, tinha muita gente presente. Eu não reagi, não fiz nada. E como a gente tem a grande maioria masculina, ninguém falou nada. Só tinha eu de mulher, se tinha outra, tinha só mais uma. Mas eu acho que é desrespeito, a gente vai clareando com o tempo. Algumas coisas assim, que a gente passa a levar na brincadeira. Mas isso, de uma forma ou de outra, é violência. Esse raciocínio, eu fui tendo ao longo do tempo. Então, esse foi o caso, que eu não fiz nada, mesmo porque eu processei isso depois. Na hora eu só senti um desconforto, alguma coisa

estranha aconteceu ali. Me afastei da pessoa, não quero essa sensação de novo. Hoje, como eu entendo o que foi aquilo, eu acho que alguma reação eu teria. Nem que seja uma resposta em forma de brincadeira eu daria, porque hoje eu entendo que aquilo realmente não foi legal. Eu tenho o método de entrar na brincadeira para cortar, porque se você falar que não gostou, o assunto prolonga. Depois eu fui saber que uma outra mulher reclamou do comportamento da mesma pessoa. Só que ela deu o nome para isso, e até então eu não tinha dado. Assédio! Assédio sexual que ela deu. Então, a ficha caiu desse comportamento machista ridículo, ainda mais no meio de colega de trabalho, numa reunião formal. Eu acho esta instituição ainda muito machista. É o reflexo realmente do que tem lá fora. Se eu tiver aqui, com um homem, e a gente falar a mesma coisa, a ideia dele prevalece à minha. Em reunião, em discussões de trabalho, alguém fala “Ah, vamos pensar sobre isso”. Passava um tempo, o homem fala a mesma coisa que você falou, com outras palavras. Aí alguém diz: “Nossa, a ideia dele é muito boa”. E assim, várias vezes isso aconteceu. Várias vezes. Já senti desmotivação, já senti preconceito, já me senti desvalorizada. Acho que as coisas que eu me senti assim, violentada, eu acho que todas foram em torno de machismo. Eu acho que todas foram nesse sentido, de gênero, por ser mulher. Algumas vezes eu pensei em reclamar, mas não reclamei porque a hierarquia é maciçamente masculina. Eles não vão entender, não vão dar a relevância que o assunto precisa. Atualmente, nem tanto, porque tem algumas mulheres. E, mais uma vez, a mulher é desqualificada nesse tema. Eu apenas ia me colocar como alvo de notícia, sabe? De fofoca, porque eu acho que o assunto em si não seria tratado da forma que eu gostaria que fosse. Eu acho que, mesmo que abrisse um processo administrativo, chamasse a pessoa pra conversar, seria tratado de uma forma diferente, não ia dar em nada. Tudo o que eu vejo aqui, como eu falei, é o reflexo lá de fora. Alguns assuntos não são tratados com a importância com que deveriam ser. Esse é um deles. O assunto é muito grave, eu acho que abafar é mais fácil. Ele gera muita polêmica, ele gera punição. É sempre alguém maior que você. E também aqui as conversas se espalham, eu não sinto que a gente trata as coisas com sigilo aqui. Esse resguardo, aparentemente é só fala, na prática, ele não existe. Eu acho que quem comete algum tipo de violência tinha que ser chamado para uma conversa, no mínimo. Acho que tinha que ter um setor, um órgão que orientasse para essas questões. Eu tenho visto muito de uns tempos para cá o assunto assédio sexual. Teve uma palestra há pouco tempo, uma pesquisa de mestrado com as mulheres falando de assédio sexual. Eles estão esquecendo de virar para as outras formas de assédio que a gente tem. Percebo que, além disso, a gente precisa provar muito mais do que o homem. Eu acho que a mulher é cobrada muito mais no dia a dia. O serviço dela é revisado. Quando a gente faz, por exemplo, um documento e apresenta, falam que vão dar uma olhada, que vão ver. Mas se não souber quem fez, esse mesmo documento está bom. Isso não foi só comigo. A gente que é mulher passa a ter um olhar mais apurado para essas situações. No setor que estou agora, depois de anos, eu pedi que meu chefe conhecesse meu trabalho. Que ele me respaldasse nesse assunto porque eu não quero e acho que não devo ter a palavra final. Eu não sou chefe de setor, então a responsabilidade direta pela condução não é minha. Acho mais natural um servidor pedir para o seu chefe trocar ideia, discutir o assunto, pedir respaldo. Mas ele preferiu não aprender o assunto, não compartilhar comigo a ideia do tema. Não sei porque não quis trabalhar em conjunto. E começou a fazer comigo uma coisa que eu achei que não é muito legal. Ele está fazendo comigo um isolamento no setor. Eu meio que estou lá esquecida. Acho que tá acontecendo agora é um assédio indireto. Quando chega algum assunto do tema com o qual eu trabalho, ele prefere responder, mesmo sem fundamento e conhecimento, do que me consultar ou trocar uma ideia. A gente está fazendo trabalho remoto, temos teletrabalho. Toda vez que eu vou iniciar meu plano de trabalho, eu pergunto se tem alguma atividade para mim, alguma recomendação para colocar naquele plano. Eu não recebo nem resposta. Mas a pergunta é feita toda semana.

Acho que isso é uma forma de violência psicológica. Mais uma vez, eu não comentei. De certa forma, eu estou levando de boa, porque eu tô vendo que vai além da pessoa. É uma coisa que a pessoa não tem esse conhecimento, de lidar com pessoas, de lidar com situações e liderança. Então, não adianta. Esse isolamento feito a um colega de trabalho, a um subalterno, eu acho que é uma forma de violência, sim. Porque na minha cabeça, pelo menos, é mais do que justo, é mais do que óbvio, é mais do que natural, é mais do que o esperado que o chefe saiba orientar a sua equipe. Não estou cobrando nada demais. Mas quanto mais ele isola, mais me sinto forte. Porque eu sei que eu estou fazendo a coisa certa, eu não estou fazendo nada de errado, não. Tem algumas situações que são meio constrangedoras, chama pra tomar café todo mundo do setor e meu nome não é citado. Manda alguma mensagem de aviso sobre o trabalho para todos, só não manda pra mim. Mas eu tô levando de boa porque acho que não é comigo, é uma dificuldade que a própria pessoa tem de lidar com a situação que exigem humildade. Mas é um dos exemplos que eu acho que são violências internas que acontecem aqui por falta de capacitação da chefia. Na minha opinião, a maioria das chefias, ou grande parte dela, não tem capacitação, qualificação para ser chefe, em gestão, em liderança, direção de pessoas. Tinha que deliberar, decidir, guiar os passos da equipe. Esse mesmo chefe e a hierarquia superior também. Queriam que eu, constantemente, resolvesse, pensasse, agisse, executasse coisas que não me cabem. Estou aqui para executar sim, mas sob a chefia de alguém, porque não recebo CD ou FG para coordenar, planejar, orientar entre outras atividades de competência de quem é diretor/coordenador. Isso estava me deixando desconfortável e pressionada, e eu não consigo pensar muito sem dar nome para o que eu estou sentindo. O nome que eu dei, não sei se existe, eu estava sofrendo assédio intelectual. Entendi o que eu estava sentindo, consegui colocar em palavras. Fui ao psiquiatra, disse que eu estava com crise de ansiedade, contei como estava me sentindo em relação ao trabalho. Tirei licença saúde. Mas essa pressão, direcionada para a pessoa errada, ela não acaba. Aqui na instituição não tem esse olhar acolhedor para esses assuntos. Eu não me sinto à vontade de sentar com ninguém para falar isso que eu estou falando.

Destacamos na narrativa de Carolina algumas práticas de violência psicológica, como ela mesma nomeou, no trabalho - como isolamento, recusa de comunicação por parte da chefia e falas machistas. Práticas estas muitas vezes naturalizadas e invisibilizadas no trabalho, pois o constrangimento e o assédio muitas vezes são silenciados ou seu reconhecimento ocorre apenas em situações extremas de violação da lei. Comportamentos, discursos e tratamentos considerados “micromachismos” são comuns no dia a dia das mulheres, que muitas vezes não consideram válida a denúncia por se tratar de situações muito sutis, embora violentas. Segundo Hirigoyen (2005) e Nunes e Tolfo (2012, 2013), o isolamento e a recusa da comunicação geralmente não são identificados como agressões, tanto pela vítima quanto pelos colegas de trabalho, porque geralmente não são explícitas.

Embora Carolina tenha explicado a situação de isolamento a partir da ausência de treinamento de lideranças, essa é uma prática violenta comum nos espaços de trabalho, que, de acordo com Hirigoyen (2005) possui o intuito de constranger e maltratar o outro, contemplando comportamentos como deixar a trabalhadora de fora de uma conversa, recusar

falar-lhe, não convidá-la para reuniões, comunicar-se apenas por escrito, evitar contato e afeta a integridade física, mental e moral da vítima, gerando-lhe sofrimento. Diversos autores (Hirigoyen, 2005; Nunes & Tolfo, 2018) apontam a ansiedade e outros adoecimentos que culminam em licenças do trabalho, como prejuízos decorrentes da violência no trabalho. O sofrimento de Carolina quanto ao isolamento, ao não ser acolhido adequadamente, transformou-se em adoecimento, com o diagnóstico de “crise de ansiedade” pelo psiquiatra e a licença para tratamento da saúde como mecanismo de enfrentamento utilizado pela trabalhadora.

Segundo Freitas (2001) as mulheres sofrem ataques diretos e indiretos, como o menosprezo de homens que não consideram sua capacidade intelectual e estabilidade emocional para ocupar seu cargo. Costumam ser tomadas atitudes mais sutis, como gestos ou críticas travestidas de brincadeiras. Essa atitude, de acordo com a autora, também pode ocorrer quando a vítima não tem acesso a informações formais, quando recebe solicitações de serviços aquém da sua atribuição, serviços humilhantes ou com metas inalcançáveis.

Carolina aponta também uma violência comumente chamada de *bropropriating* ou “ladrão de ideias”, que designa a apropriação da ideia de uma mulher, mudando apenas sua forma e conseqüente ganho do mérito pela ideia, anulando o espaço de fala e reconhecimento do trabalho da mulher (MPT, 2019). Ao caminhar para o fechamento de sua trajetória, Carolina expõe um fator muito importante, não falar sobre suas vivências na instituição, da ausência de confiança para relatar violências sofridas na instituição. Podemos nos utilizar de algumas pistas dadas por ela ao longo de sua narrativa que podem explicar tal postura, como a cultura machista, a gestão predominantemente masculina, a impunidade em outros casos e fofoca.

6.4 “Quando eu começava a falar, era interrompida!” A narrativa de Arlete

Arlete me convidou para ir até sua casa entrevistá-la. Ao chegar, fui acomodada em uma mesa, defronte a ela. Nosso momento de entrevista foi rápido, embora tenha me contado sua história com bastante detalhes, parecendo já saber o que queria me contar. Nomeia suas vivências objetivamente como assédio moral.

Quando entrei na Instituição, fui lotada em um setor relacionado à minha formação. Na época, cursava pós-graduação e acumulava as funções do trabalho. Acabei não conseguindo dar continuidade aos estudos. Me tornei chefe do setor com o apoio das colegas de trabalho. Durante a pandemia, o trabalho foi muito pesado, embora me sentia

reconhecida, pois o trabalho rendeu bons frutos, me sentia muito cansada, até esgotada. Fazia muitas reuniões on-line com servidores e chefes de outros setores, que demandavam ações para o setor que eu chefiava. Eram muitos homens falando, pedindo, e quando eu começava a falar, era interrompida. Então, eu falei - olha, eu gostaria de não ser interrompida! É um desgaste grande, eu escutei outro homem falando em silêncio. Esse outro homem que me interrompeu também ouviu o outro homem em silêncio. Mas quando foi a minha vez, ficou tranquilo e à vontade pra me interromper. Eu estava explicando que o pedido das pessoas não era interessante, e eles fizeram mesmo assim. Então, eu consegui me impor na reunião, consegui ser ouvida, eu obriguei que me ouvissem, mas não levaram em consideração o que eu falei. Na semana seguinte, essas mesmas pessoas reclamaram que o que eles fizeram não surtiu efeito. A gente já sabia que daquela forma não funcionaria, mas a palavra dos homens foi a que foi levada em consideração. Mas ninguém me pediu desculpas, ninguém se retratou. Ninguém reconheceu que eu e minha colega de trabalho estávamos certas. E aí, depois dessa reunião, a gente ficou muito desgastada. No dia seguinte, ela teve uma dor de cabeça muito forte, e eu tive uma indisposição, não consegui dormir direito, porque é muito chato a gente vê que não consegue ser respeitada. E ali, pra mim, não tem outra explicação que não seja por eu ser uma mulher. Talvez, se eu fosse um homem e estivesse falando, ele ouviria até o final e não interromperia. A gestão anterior e essa que a gente está agora é formada massivamente por homens brancos, a maioria é hétero. Então, você já está num ambiente ali mais masculino. Teve uma reunião presencial, antes da pandemia, e a gente estava falando sobre um evento, e um dos homens levantou a voz. Ele estava gritando na reunião pra mim. Eu fiquei assustada. Daí eu lembrei de um meme e falei com ele "você tá bravo?" A reunião veio abaixo, todo mundo riu. Alguns disseram que ele é assim mesmo, mas não sei até que ponto, sabe? A pessoa começa a gritar, a falar alto, eu acho que eu consegui me sair bem, mas são situações que eu não vejo acontecer com os homens, eu não vi ele gritar com os homens que estavam na reunião, só na hora que eu estava falando, e era uma questão que eu nem podia resolver. Eu fiquei assustada, mas fiz essa brincadeira e as outras pessoas acabaram me acolhendo. Tinha uma mulher na reunião que falou que ele era assim mesmo, que eu me assustei porque não conheço ele. Então, fiquei mais tranquila, mas a primeira sensação que tive foi de "e agora?!". Mas não podia fazer nada, pois eu fiquei assustada. Mas ele deu uma baixada de bola depois do que eu falei, se acalmou um pouco, ficou mais tranquilo e disse que é o tom de voz dele mesmo. Eu estava sempre participando de reuniões com a alta gestão e eu estava ali com aquela mesma quantidade de demandas, sendo cada vez mais cobrada e não tendo nem o retorno financeiro que eles tinham. Eu me senti explorada, eu sei falar a palavra, muito explorada. Uma vez, fui chamada na sala de dois gestores homens e falaram para mim que o trabalho do grupo que fazia parte não estava funcionando. Daí respondi que entregava meu cargo, porque é a mesma coisa que falar que eu não estava fazendo nada até ali. Eu não sei até que ponto homens falam assim com outros homens, eu fiquei abalada nesse momento. Foi um trabalho que tentamos desenvolver mas que não deu certo porque uma pessoa de outra área não fez o que deveria, mas isso foi jogado num combo. Por quê?! Eles não se importam, não tem nenhum tipo de pudor em pegar e tentar desestruturar a gente, emocionalmente mesmo. Você pega lá, eu já estava há uns dois anos à frente do setor, que foi toda baseada e apoiada nesse grupo, e o gestor olha pra mim e fala que não está funcionando. Diante disso, questionei o motivo de não terem me tirado da chefia, então. Mas a gente sabe que falou pra atingir. Nesse dia, derramei uma lágrima literalmente, eu não sou muito de chorar, mas foi difícil, escorreu a lágrima e eu respirei fundo e disse que tudo bem, mas que entregaria o cargo. Queriam acabar com o grupo. Então, eu e os colegas fizemos um estudo mostrando o trabalho dela e entreguei em mãos ao gestor, mas ele empurrou de volta para mim. Pensei, mais uma vez, "será que se fosse um homem indo lá

entregar o papel, a pessoa empurraria de volta e falaria não, sem nem ler?!” Eu acho que não! Mas eu forcei e devolvi o documento, dizendo que eu tinha outras cópias e fazia questão que ele ficasse com aquela. Dessa forma, ele me mandou convencer os demais dirigentes e fui de sala em sala e ganhamos! Então, eu segui o conselho dele, eu convenci os dirigentes. Mas é aquilo, a gente está sempre tendo que se impor. Eu fiquei muito feliz, porque deu muito certo, e eu acho que ali eu posso ter conseguido ganhar um pouco de respeito. Então assim, de homem para homem e tal, eles já se respeitam, já tudo tranquilo, é coleguismo, e a gente não, a gente é tipo um “convença os dirigentes”. Mas é no desgaste. É como se a gente tivesse que se esforçar mais, como se a gente já não se esforçasse...Na verdade, a gente tem que se impor mais e lutar mais mesmo pra ser respeitada, porque não vem fácil. Eu peguei a chefia do setor, mas não sei se me colocaram ali porque não tinha outra opção. Mas ao mesmo tempo você vai, você pega, você prova, você mostra, você faz um monte de coisa e mesmo assim eles continuam batendo, continuam batendo, continuam batendo. Então, eu acho que é difícil. Depois de algum tempo no setor, não conseguia mais articular junto à gestão alguns objetivos que tinha em mente para o setor. Depois de algum tempo, não conseguia mais articular junto à gestão alguns objetivos que tinha em mente para o setor. Então, eu fui até à gestão e avisei que tinha uma condição para ali continuar. A gestão disse que não era possível atender. Aí eu dei um prazo para sair do setor. Tive outra reunião e avisei que era meu prazo final. Eu avisei antes, mas as pessoas parecem que não querem ouvir. Quando eu saí do setor, entrou um homem no meu lugar e eu não sei até que ponto ele teve tantas dificuldades. Eu acredito que eu era mais cobrada e quanto mais você faz, mais eles querem que você faça. Toda vez que eu errei, eu tentei fazer algo para melhorar, para corrigir, porque a gente não nasce sabendo. Às vezes eu nem errava, mas eu era exigida, diziam que eu não tinha que fazer de tal jeito, mas de outro”. Então, você vê a diferença, parece que quando o homem bate o pezinho, faz o que quer, tendo ou não o conhecimento. Ainda tem esse lado, as mulheres, além de serem mais cobradas, têm mais cautela, ponderam as situações, e raramente somos valorizadas por isso. É como se a gente não fez mais do que a obrigação. Hoje eu tenho um conhecimento maior, que eu acredito que possa se encaixar em assédio moral, mas até quando eu entrei no Instituto, por exemplo, eu não tinha esse conhecimento, não sabia. Eu fui aprendendo ao longo dos anos, de ter coisas no e-mail, informações, conversar com outras pessoas, mas durante um bom tempo, eu não tinha muita noção. Então, quantos homens não estavam acusando ou assediando? Chefia que dá uma avaliação ruim pra gente porque não quis ouvir o nosso argumento em relação à nossa área de formação, porque insistia em algo e eu disse “não” e mesmo assim avaliou negativamente. Parece que os homens se sentem no direito de dar certos castiguinhos, mas, no geral, o que eu penso desse caso é que a organização tem essa característica machista, não tem outra palavra pra falar. Vemos isso até na formação do Instituto, de uma cultura em que mais homens frequentavam esses tipos de curso. Por mais que a gente tenha um pouquinho mais de diversidade agora, a maioria dos diretores, de pró-reitores são homens, brancos. Mas o bom também é ver que isso está mudando. Hoje minha chefe é uma mulher, com ideias feministas, então, atualmente está muito confortável e interessante. Eu vejo o quanto ela está sobrecarregada, mas o tanto que continuam ligando, insistindo e cobrando. Tento aconselhá-la pois não compensa perder a saúde por isso. Eu mesma por não ser de chorar, eu encaro as coisas, mas acabava adoecendo. Mas falei com ela que a gente tem que estar viva, a gente gasta a nossa vida aqui pra depois não ter onde gastar o que veio financeiramente. Apesar de toda essa dificuldade, gostei de ser chamada pelo concurso, foi mostrando o que eu posso ser, que uma mulher independente pode muito mais do que mulheres que não trabalham. O trabalho é muito importante pra gente, mas não deveria ser tão árduo nesse sentido. Mas foi dentro da instituição que eu conheci mulheres maravilhosas, que me apresentaram o feminismo, que passei a saber dos meus

direitos também, a saber como enfrentar. Aprendi que apesar dos problemas, as mulheres acabam se unindo e se apoiando. Eu sou muito grata por trabalhar com educação e feliz agora porque estou num setor que tem uma mulher chefiando e é uma mulher consciente. O que eu tenho de bom é isso também, de ter feito não só colegas, mas amigas e poder contar com elas em momentos que a gente passa por essas dificuldades.

Já pelo título da narrativa de Arlete, percebemos a expressão de uma forma de violência psicológica pela qual os homens têm costume de recorrer para cercear mulheres no ambiente de trabalho - a interrupção constante das mulheres quando elas estão a falar, mais conhecida como *manterrupting* (MPT, 2019). A interdição da fala de Arlete se configura como desrespeito quanto ao seu direito de expressar ideias e desvalorização quanto às suas contribuições para melhorias no trabalho. Como estratégia de silenciamento e controle, nega e exclui mulheres dos espaços de discussão na esfera pública. Mais uma vez, ocorre a desvalorização do trabalho e das ideias de mulheres em detrimento do valor maior que tem a palavra de um homem na sociedade patriarcal - o “poder do macho” (Saffioti, 1987).

As mulheres sofrem diferentes tipos de desvalorização e discriminação em suas falas, tanto pelo não reconhecimento e invalidação do conteúdo da fala, como forma sutil de silenciamento e violência. A interrupção frequente pode concorrer para que as mulheres passem a duvidar de suas opiniões e ideias, sintam-se inseguras e evitem se expressar. No entanto, o movimento de Arlete seguiu algumas vezes em direção oposta: sua narrativa evidencia que mesmo “no desgaste” Arlete tem ousado confrontar/ desobedecer a dinâmica estabelecida, encontrado saídas para resistir, subvertendo a lógica patriarcal de controle e silenciamentos com os recursos que encontra, seja na tentativa de solucionar o problema em tom de brincadeiras, ou insistência quanto a posicionamentos e ideias de trabalho, reivindicando a palavra e seu espaço.

Também é recorrente a desconsideração/ desqualificação de ideias, mesmo que a discussão esteja no campo de sua formação e atuação profissional. A fala de Arlete também nos remete à de Rose, sobre a diferença de tratamento dos homens em relação às mulheres, “sem pudor”, sem preocupação ética e com os afetos, enquanto entre eles, há o que Rose chama de “complô” - solidariedade e coleguismo. Apontamentos frequentes também remetem ao desrespeito e desqualificação do trabalho, associada à observação, também apresentados em outras narrativas, do esforço maior das mulheres para ter sua competência reconhecida e das exigências e cobranças maiores que recaem sobre elas.

Importante destaque é dado por Arlete à união do coletivo das trabalhadoras como rede de apoio e resistência às violências e obstáculos, como também o reconhecimento do trabalho para a garantia de autonomia, lugar no mundo e espaço de aprendizagens sobre as mulheres e feminismos, o que pode ser uma via de fortalecimento e mobilização das mulheres contra as violências nos espaços e cotidiano do trabalho, na luta por relações mais justas e igualitária.

6.5 “Nem todas as mulheres conseguem falar não” A narrativa de Susana

Meu encontro com Susana ocorreu no próprio setor em que trabalha, em uma espécie de copa, onde pudemos conversar enquanto tomávamos um “cafezinho”, numa tentativa de fazer do depoimento um momento menos penoso e acolhedor, já que pra mim ficou claro que a entrevista mobilizou angústias e algumas reflexões sobre outros contornos, caminhos e comportamentos possíveis, e de algumas perdas diante das “escolhas” feitas no passado.

Bem no início da minha chegada na instituição, o diretor me convidou para ajudá-lo a constituir um setor que se aproximava da minha formação. Na época, achei aquilo excelente, porque eu ia trabalhar com aquilo que eu gostava. Foram três anos de muita dedicação, de muito trabalho. No entanto, o setor articulava ações e recebia demandas de todos os setores. Assim, eu fui percebendo que eu estava trabalhando no nível superior, sem receber por aquilo. Nunca veio uma função gratificada, nunca veio um cargo de direção. Eu estava ali mesmo doando o meu trabalho sem retorno nenhum, mesmo surgindo várias oportunidades de vir uma função gratificada para mim. Na época, estava eu e um colega de trabalho, éramos só dois, então, eu acho que ficou aquela coisa assim, se eu der pra ela, vai ficar feio. Então, é melhor não dá pra nenhum dos dois. Mas não é assim, não tomou aquela decisão assim, existe um setor, o setor precisa de ter um responsável, o responsável precisa de receber por aquilo, não teve isso. É aí o primeiro momento que detecto como violência, no sentido de falta de respeito, pois havia um servidor que estava em outra posição, em outro setor, e foi feita uma reestruturação no organograma da instituição, de modo que a função que ele exercia deixou de existir. Mas para esse servidor não perder essa gratificação, a gestão procurou algum setor em que caberia essa função e escolheram o que eu estava coordenando. No primeiro momento, achei legal, pensei que finalmente seria reconhecida. Ele bateu na porta e falou: eu vou assumir o setor, mas vou ser o chefe e você vai continuar a desenvolver o que você já faz. Eu não aceitei, disse que se fosse pra ser daquele jeito, ele teria que se responsabilizar pelo setor para fazer jus ao que que iria receber e eu sairia. Com isso, a situação se resolveu, com ele optando por não ficar. Mas a função gratificada foi junto, não veio para o setor. Eu segui em frente e comecei o mestrado. O mestrado era uma parceria com a instituição e o edital previa que o servidor que passasse no processo seletivo poderia fazer uso do benefício do carro institucional para levá-lo e buscá-lo na universidade. Um benefício que foi feito para qualquer servidor, não foi direcionado à mim. Eu comecei o mestrado e determinados servidores concluíram que eu estava fazendo uso do carro em proveito próprio, porque eu trabalhava junto com o diretor e ele é quem estava me fornecendo o carro. Fui denunciada, sofri um processo

administrativo disciplinar. Isso pra mim foi muito traumático, injusto. Não sei se por ser mulher, não sei se caberia falar isso, mas talvez por achar que eu estava ali mais frágil e não ia questionar e tudo mais. Mas de certa forma foi ali uma imprudência de quem me denunciou, porque não procurou saber por que eu estava usando o carro. Chegou pra mim já como um processo administrativo. A gente continuou trabalhando, trabalhando, e o que eu ganhei com tudo aquilo foi um PAD. Eu vejo muito isso assim, que o que eu recebi de tudo que doei ali do meu trabalho foi um belo PAD, porque se eu não estivesse naquele setor, talvez essas pessoas que me denunciaram nem tivessem me notado. Mudei de setor justamente pela minha saúde emocional, pois eu precisava terminar o mestrado, estava passando por um processo administrativo desnecessário. Eu não consegui o afastamento na época, estava em estágio probatório e fui para um setor que você pudesse fazer seis horas. Só de falar disso, minha voz já começa a tremer um pouco. Mas vim para este setor que estou até hoje, já tentaram por várias vezes que eu voltasse para o outro setor, disseram que estavam precisando de mim. Mas ficou um trauma, eu não quero mais trabalhar lá, mesmo que seja uma coisa que eu gosto, porque a gente fica visível. Eu não sou valorizada, porque eu desenvolvo um trabalho de nível E, recebendo como nível D. Eu passei por tudo isso por estar lá, então assim, a primeira violência nesse sentido que eu identifico aqui na instituição. Tive muito o apoio da direção-geral na época para passar por esse processo administrativo o mais rápido possível e tudo mais, mas também sinto que se eu tivesse me valorizado lá no início pelo trabalho, teria sido um pouco diferente. Fica esse sentimento de que não fui valorizada pelo que eu fiz. No setor que me encontro hoje, entendo que passei por outra violência quando colegas se reuniram com o superior para retirar a função de coordenação de uma servidora e eu não queria participar dessa reunião, mas tive que participar pois o superior entendeu que eu era uma pessoa neutra na situação e teriam que me ouvir. Eu me senti violentada porque a minha decisão de não participar não foi respeitada. E aquilo me causou muita consequência. Fiquei arrasada, foi tenso, desnecessário. Isso pra mim foi bem violento no sentido de não respeitarem a minha decisão. Eu não sei se eu fosse homem, o superior talvez teria respeitado, talvez um homem teria se imposto mais, negado a participação. Para mim, tinha que ter sido conduzido de outra forma. Eu fui pra essa reunião tremendo, porque eu não queria estar ali, eu queria ser ouvida em outro momento. Aí teve uma pressão de colegas. Eles sabiam que dependia um pouco da minha fala pra ser validada a deles, então foi um jogo meio cruel. Na época, eu cheguei a fazer um tempo de terapia depois desse episódio. Eu acho que foi um tipo de violência, meio que velada, porque ninguém sentiu. Foi tudo muito brutal. Eu acho que isso acontece todos os dias com as mulheres, pra uma mulher ser ouvida, ela tem que gritar bem alto, tanto ouvida quanto reconhecida, porque a gente vê até hoje, não numa instituição igual a nossa, porque os salários e tudo que a gente tem é definido por cargo, mas a gente vê hoje em dia mulheres que desenvolvem trabalhos iguais, idênticos ou até melhor que homens que recebem menos. Talvez algumas funções gratificadas poderiam ser pra mulher, mas tem o homem no setor, tem isso até hoje. Hoje eu trabalho seis horas, eu recebo como assistente de administração, não vale a pena eu ir pro outro setor. A gestão acabou aceitando, eu tenho sido mais respeitada no sentido de ter minha decisão acatada. Da última vez que me chamaram para retornar ao outro setor, pedindo para eu socorrê-los devido à licença da servidora responsável, eu neguei. Chamaram um professor para substituí-la e o professor vai receber por isso. Precisam de mim no setor, mas se for pra receber, preferem passar para um professor. Então, aí você vê um pouco essa diferença que a gente sabe que existe um pouco, né, entre os técnicos e os professores. Aqui tem muito dessa visão, como é assistente em administração, pode trabalhar em qualquer setor. Um peso de faz tudo, quebra o galho em tudo porque você se encaixa em qualquer setor. Se a gente não souber falar não, vira uma bola de neve. E o técnico administrativo acaba ficando um pouco mais sobrecarregado.

Aprender a falar não foi muito importante pra mim, e não são todas as mulheres que conseguem. Às vezes por querer agradar, estar disponível o tempo todo e nem vamos percebendo que estamos sobrecarregadas. No passado, eu falei não, mas talvez tenha sido um não retraído, tímido. Hoje eu consigo falar alguns não com a justificativa de um porquê. Não são atividades que cabem ao meu cargo. As pancadas que a gente leva vai nos amadurecendo. Entender nossos espaços, pois a gente tem uma vida lá fora além do trabalho. Ainda mais que hoje eu tenho a minha filha, preciso do tempo pra me dedicar a ela. Mas depois de tudo isso que vivi, eu acabei ficando mais quietinha aqui mesmo. Eu não sou muito de circular assim na instituição, não. Eu chego aqui, sento e só saio ao final do expediente. Eu falo que aqui é meio que meu refúgio, porque aí eu não preciso ter contato com muitas coisas fora do setor, não. Eu me sinto satisfeita com o trabalho, pois tenho tempo livre com a minha filha. Mas às vezes eu me sinto um pouco amarrada. Eu podia estar trabalhando com o que eu gosto da minha profissão fora. Mas aí o serviço público deixa a gente um pouco amarrada nesse sentido por causa da instabilidade, né? Hoje, apesar de ter esse reconhecimento da instituição, saberem que o meu trabalho é importante, eu só pego se eu realmente puder fazer com tranquilidade. Se não for me sobrecarregar, se dá pra eu fazer, eu faço. Não dá, eu falo que dessa vez eu vou ficar devendo. Porque eu já tô com uma demanda aqui. Aí, tá indo assim.

Susana nos apresenta um recorte de sua trajetória laboral em que percebi sofrimento frente a invisibilidade, o não reconhecimento, desvalorização da sua força de trabalho. Expõe a diferenciação de tratamento dado a ela e a um servidor, pois enquanto executava atividades de gerência sem ser remunerada por isso por meio de uma função gratificada ou cargo de direção, a um homem foi concedida esta mesma remuneração sem a necessidade de desempenhar tais funções. Já presente em outras narrativas, como a de Rose, sinaliza o abuso da força de trabalho disfarçado de reconhecimento institucional. Evoca também exposição a situação de constrangimento e coerção para tomada de decisão que não lhe competia, além da valorização conferida aos trabalhadores homens e também professores.

Sua narrativa ainda é transpassada por inscrições sobre mulher que englobam estereótipos quanto aos papéis exercidos no patriarcado, atendendo expectativas sociais de mulher frágil, dócil, disponível, que não expressa seus pensamentos e se impõe, cedendo a pressões, pois, de acordo com Saffioti (1987) as mulheres em situação de violência são sujeitas forçadas a ceder porque não tem poder suficiente para agir.

Santos e Izumino (2005) corroboram ao expor que, no patriarcado as relações hierárquicas de gênero, perpetuadas através da socialização, estão no centro da violência contra a mulher. Nesse sentido, a ação violenta silencia e subordina mulheres. Homens são tidos como superiores a mulheres, e logo, essas não são admitidas como sujeitos de direitos, mas objetos dominados por homens, ao qual devem se submeter, sem liberdade para escolher, e são determinadas a elas características de frágil, delicada, dependente etc.

Assim, sua autodeterminação para pensar, agir, querer, é aprisionada. Processo identificado por Susana que busca superá-lo com imposição de limites, o que relaciona à maturidade, ainda que se revelem em sua fala elementos que compõem a divisão sexual do trabalho, dada a dificuldade de Susana em conciliar sua carreira na área de formação e o cuidado da filha - o que fez com que assumisse o trabalho no qual consegue se dedicar mais a esse cuidado - histórica e socialmente reservado às mulheres na divisão sexual do trabalho.

A partir dessa perspectiva, as relações sociais de sexo/ gênero são marcadas por desigualdades, hierarquias, assimetrias e discriminações que impactam negativamente não só o trabalho, mas a vida das mulheres (Hirata & Kergoat, 2007). O silêncio das mulheres vítimas de violência não apenas se dá aos meios oficiais de denúncia, muitas evitam o tema com a própria família, aprisionadas em uma cultura de silêncio que perpetua uma violência diária.). Com isso, destacamos que o debate sobre os espaços produtivos ocupados pelas mulheres não pode desconsiderar o lugar ocupado por ela na esfera privada da vida (Federici, 2021).

Destacamos ainda um fator de extrema relevância, Susana foi a única participante desta pesquisa a se identificar como mulher racializada (parda), e assim, precisamos considerar esse marcador social, que ao se entrecruzarem, dão contornos às distintas expressões das desigualdades e opressão. Portanto, mulheres racializadas sofrem não apenas com o sexismo de homens, mas também com o racismo de mulheres e homens, o que as tornam mais expostas à exclusão e violências (Vieira, 2023).

6.6 “Qualquer brincadeira, qualquer fala, tão levando como assédio” A narrativa de Joana

As conversas entre mim e Joana para falar sobre a pesquisa e agendar a entrevista se deram pelo *Whatsapp*. Demorou um pouco para que nossas agendas coincidissem, principalmente porque durante nossas trocas, houve férias da servidora. Postergamos, a pedido de Joana, o encontro quando do seu retorno, no local de trabalho. Fui até sua unidade de lotação em uma manhã bem cedo, pois, segundo Joana, estaria mais tranquila, menos atarefada para me receber e podermos conversar calmamente, ela me disse. Entramos em uma sala bem grande e ficamos em uma de suas pontas, longe da porta. Houve uma preocupação de sua parte se teria algo pra me dizer, pedindo para eu perguntá-la diretamente.

Eu estou aqui na instituição há mais de 10 anos, já passei por outra unidade, e não consigo visualizar, no tempo em que estou aqui situações de violência. Já ouvi falar de algumas

situações com alunas, situação de assédio, mas nunca presenciei. No ano passado mesmo, chegou um caso de um pai que numa reunião de pais e alunos levantou e falou que a filha dele, do ensino médio, tinha sido assediada por um professor em sala de aula. Aí, foi um constrangimento muito grande. Quem estava lá na frente da reunião, com diretores, chefes de departamento ficaram bem constrangidos com a situação. Depois chamaram o professor, pois a gente tem que começar a ouvir as partes, né?! Acho que a aluna chegou pra fazer prova, bem maquiada, com uma roupa bem assim, que não era um uniforme de aula, né? Um short mais curto, bem produzida pra depois da prova já ir pra uma festa que eles tinham marcado. Então, o professor parece que brincou com ela, que nem parecia que ela estava indo fazer a prova, e aquilo ali virou um assédio pra família e pros que ouviram lá. Mas, assim, foi o que eu ouvi, não vi. Mas a gente também não pode colocar 100% a culpa só no professor, não. Porque, às vezes, o ser humano, a aluna, também dá uma brecha. Sei lá, é a própria roupa que o aluno vai pra aula, se a escola não cobra um uniforme decente, uma bermuda acima do joelho, ou calça mesmo, deixa o aluno entrar como quer. O aluno acaba indo pra aula com uma roupa mais curta, uma roupa bem pelada mesmo, no caso. Então, assim, acaba dando brecha pra que ouça uma piada de um colega ou de um professor, ou de um outro aluno de uma outra série. E hoje eles estão levando isso tudo pra que isso é assédio. Qualquer brincadeira, qualquer fala. Mas chega a hora que eu não sei o que passa pela cabeça da pessoa também que fala essas coisas. Talvez nem foi, né? Porque deu a liberdade pro aluno também brincar e pra ele também ter mais intimidade, né? Mas eu nunca vi acontecer de uma professora com um aluno homem, nunca ouvi falar, não. Às vezes, machismo que ainda tá infiltrado na nossa sociedade, nas repartições, ainda que a mulher que é mais frágil, a mulher que é mais sensível, mas é a mulher também que é mais atraente, e o homem acaba tendo essa liberdade de brincar, e acaba que a brincadeira vira uma coisa mais séria. Tinha um servidor que trabalhava comigo, a gente tinha uma relação de amizade. Ele tinha um carinho assim comigo e com uma outra servidora. Então, assim, ele comprava uma coisa pra mim e pra ela, e eu sempre achando que ele é muito meu amigo, que gosta muito de mim, e eu o ajudava muito em suas questões também. Mesmo depois que me mudei de cidade, a gente ainda conversava muito e um dia conversando, ele perguntou como é que eu tava lá em casa e disse que ele estava na praia. Daí ele me passou uma mensagem, me mandou umas fotos da cidade que ele tava, me mostrando as belezas da cidade, o local em que estava hospedado. Mas parecia que ele já estava meio alterado, que ele já tinha feito uso de bebida alcoólica. Começou a falar que tava lá pensando em mim, começou a me falar algumas coisas. Eu falei que ele estava ficando doido e ele me perguntou se eu não sentia nada por ele. Eu falei que não e demonstrei constrangimento com as coisas que ele estava me falando. Ele começou a falar as coisas que ele estava sentindo. Ali acabou nossa amizade praticamente. Ele me mandava mensagem de bom dia todo dia, hoje ele continua me mandando um dia ou outro, aí teve um dia que ele pediu muita desculpa do que ele fez, eu o desculpei, mas a amizade acabou. Eu contei à colega que trabalhava comigo lá. Senti que ele acabou com a nossa amizade, que eu tinha ele como amigo e ele foi fazer isso comigo. Eu nem imaginava que ele ia fazer isso comigo porque eu tinha ele como amigo mesmo. Eu nem imaginava, eu fiquei, assim, chocada. Sei que ele fez até porque ele tinha bebido, aí ele tomou coragem, né? Mas eu fiquei chocada dele falar que ele sentia alguma coisa por mim. Eu não imaginava isso. Aí, hoje, quase que eu não converso com ele. Não foi uma agressão, mas não esperava isso dele, trabalhávamos juntos e às vezes eu era até um pouco ríspida com ele, pois ele falava muito na minha cabeça e eu tinha que me concentrar no trabalho, mas nunca percebi nada enquanto estava no trabalho com ele. Mas eu achei que ele faltou com respeito depois pelo WhatsApp, me cobrando se eu não sentia alguma coisa por ele. No trabalho, a gente às vezes passa por uns conflitos, colegas de trabalho que não aceitam muito as orientações que damos, quando eu tinha que chamar a

atenção, mesmo com toda a educação, alguns não aceitavam, e nem quando era chefe do setor. Alguns servidores que eram mais antigos do que eu, até em questão de tempo de serviço e de idade, não aceitavam a minha postura ali. Então, assim, acaba que eu passei por essas situações também. Às vezes, quando tinha mais servidores, se eu saísse para resolver alguma coisa, quando eu voltava, estava todo mundo conversando e o assunto acabava. Então, assim, a gente sentia, eu sentia que eles estavam falando de mim. De alguma postura, de alguma coisa. Então, eu me sentia assim. Mas tentava passar por cima disso e continuar a vida ali normal e não levar isso para uma questão pessoal. No atual setor, a minha diretora e a minha chefe imediata me receberam muito bem, a chefe é uma pessoa espetacular. Tem muita paciência para ensinar o trabalho, ela não me abandona hora nenhuma. Acho que ela está gostando também, que ela está sempre me agradecendo, elogiando. Mas agora, com o teletrabalho, acaba que a gente não se vê muito, uns e outros eu nem vejo. Ali eu acho interessante que quem está ali está sempre reunido para tomar um cafezinho, para conversar.

Joana, ao nos apresentar sua trajetória no Instituto Federal, ressalta não ter experimentado situações de violências no trabalho nas diversas unidades nas quais atuou, apenas escutado histórias. Sua narrativa apresenta aspectos de naturalização de comportamentos, discriminações e culpabilização da mulher pela violência, a partir de explicações centradas na mulher e fundamentadas no machismo, tais como intimidade ofertada aos homens permitindo brincadeiras, ou uso de roupas curtas. Nessa direção, Almeida (2017) expõe ser comum que as violências contra mulheres nas instituições educacionais sejam julgadas como apenas brincadeiras evasivas, mas sem intenção de constranger.

Reflete sobre estas situações apontando estereótipos dispensados às mulheres, como de fragilidade e sensibilidade, que reforçam desigualdades e hierarquias. Bandeira (2014) reitera que, no senso comum, o feminino é vinculado à fragilidade ou submissão, discurso que ainda justifica preconceitos.

Podemos recorrer ao nosso aporte teórico e pensar que as violências não estão limitadas a relações entre agressores e vítimas, mas a existência de padrões de interação socialmente estabelecidos com base no sexo/gênero e na naturalização do que historicamente vem sendo construído como seus lugares e funções. Violências passam a ser explicadas utilizando-se de padrões do sistema patriarcal de gênero (Diniz, 2014; Felipe & Queiroz, 2016). A visão androcêntrica se afirma como uma compreensão neutra do mundo, o que propicia condições ideais para a produção e reprodução da ordem patriarcal e a ordem social vai reproduzindo através de diversas facetas, a dominação masculina. “A ordem patriarcal de gênero, rigorosamente, prescinde mesmo de sua presença física para funcionar” (Saffioti, 2001, p. 116).

Em dado momento, Joana ficou em silêncio, pareceu repensar sobre o assunto e exclamou que em sua vida laboral, não viu nem ouviu condutas semelhantes praticadas por mulheres contra homens e recupera uma situação de flerte de um colega de trabalho que considerou desrespeitosa, invasiva e que lhe gerou desconforto e considerou a existência do machismo em nossa sociedade. Em nenhum momento Joana afirmou pela fala que estes eventos são violências, mas me pareceu que esse processo de contar histórias provocou alguma mudança no direcionamento de sua narrativa, ao ponderar situações e trazer um evento diretamente ocorrido com ela.

6.7 “Chamavam de doida, de servidora ruim e o que eles falam de mim?” A narrativa de Mariana

Desde meu contato inicial, Mariana se mostrou disponível, mas me passou seu contato telefônico e pediu para que conversássemos pelo *Whatsapp*. Tirei algumas dúvidas e, embora parecesse receosa, confirmou sua participação. No dia agendado para a entrevista, saí bem cedo de casa, pois precisava “pegar estrada”, em um considerável trajeto. Confesso que estava bastante preocupada com esse encontro, pois além do receio já manifestado por Mariana, no dia agendado, entrou em contato comigo enquanto ainda estava na estrada, pedindo para que eu não me apresentasse na recepção, pois tinha medo que soubessem da minha presença. Ainda, enfrentei um longo congestionamento no caminho, que me deixou tensa quanto a possibilidade de não chegar a tempo. Ao chegar, Mariana já estava na porta da instituição me aguardando e me direcionou para uma pequena sala, oferecendo-me um café, o qual bebi enquanto escutava sua história. Mariana queria falar e na devolutiva da narrativa, conversamos um pouco mais sobre as ações que têm sido tomadas no Instituto Federal. Sua narrativa tem um tom de pedido de ajuda, mas também é um grito de resistência. Quando entrei novamente em contato para apresentar a narrativa construída, Mariana quis complementar a cena criada, como um desabafo (que não seja) final.

Já trabalho aqui há quase 10 anos, e depois de alguns anos no mesmo setor, senti a necessidade de conhecer outros setores da instituição. Então eu pedi ao diretor pra me trocar de setor quando tivesse oportunidade, que concordou. O serviço era muito burocrático, automático e eu gosto de pessoas, de conversar, de ouvir, poder ajudar de alguma forma. Então, depois de algum tempo, consegui ir para um setor com atendimento ao público. Me apaixonei! Parecia que eu estava no melhor lugar do mundo, eu ajudava os alunos. Desenvolvi projetos com a equipe. Era muito gratificante! Fiquei alguns anos nesse setor. Até que veio o processo eleitoral para reitoria e campus. Eu havia conhecido o projeto da oposição por convite de colegas, e achei muito interessante, queriam nos ouvir, ajudar a construir a proposta. A situação também começou a ligar pra gente dizendo que contava

com nosso apoio, quando ligou para mim, eu disse que não sabia. Com o processo eleitoral, tinha que montar uma comissão eleitoral, mas não perguntaram quem queria participar, apenas mandaram a portaria com a designação. E das 9 pessoas que ele indicou, 8 eram servidores que apoiavam a oposição. A gente entendeu que aquilo era pra ninguém fazer campanha, porque quem está na comissão não pode fazer. Foi bem chato, estávamos empolgados com aquela proposta. Me tornei, por votação, presidente da comissão. Eu estava muito atarefada. A gente tinha reunião sábado à noite, no domingo, porque era um candidato denunciando o outro, aquela doideira que eu nunca vi. Após uma semana da posse do novo mandato, fui comunicada que sairia do meu setor, sem conversa, a decisão já estava tomada. Eu lembro que cheguei a ligar para meu diretor, para perguntar se teve reclamação de mim e ele disse que não, que até se opôs à decisão, mas já estava decidido. Fui para um setor administrativo, trabalhava com um colega de setor, teve a oportunidade de ser removido, ficando somente eu. Eu trabalhava isolada, em uma sala escura, não tinha contato com ninguém. Eu mandei e-mail para superiores dizendo que não dava conta do serviço sozinha, era muito trabalho, que não me identificava com o trabalho, que precisava de outras pessoas ali. Meu colega de setor que foi embora é quem tinha conhecimento do trabalho e me orientava de longe, por e-mail, mas não era o suficiente para o desenvolvimento das atividades complexas. Me responderam que estavam vendo essa situação, que eu ia sair dali rápido, que era pra eu fazer o que dava pra fazer. Mas acabei ficando cerca de dois meses sozinha. Depois chegou um servidor, mas que não tinha experiência naquele trabalho e eu tinha que orientá-lo, inclusive nas atividades de ligar e desligar o computador. Tudo aquilo foi me estressando. Tirei licença e quando voltei estava pior. Reclamei novamente com a gestão por e-mail, que precisava de mais pessoas. Depois de um tempo, como é muito serviço, chegaram outros dois servidores para integrar o setor. Com isso, perguntei mais uma vez se havia possibilidade de sair dali, para uma área de relacionamento com pessoas, pois tinha tanta gente que poderia fazer o que eu faço. Responderam que não tinha, me pediram calma pois viam que eu não estava satisfeita e que viria um servidor experiente para o setor. Até que comecei a dar crise de ansiedade. Eu estava cansada de ouvir essa história e todo mundo que chega na instituição é trocado de setor quando pede. Eu me dedico ao trabalho, não deixo o serviço pra depois e não consigo. O critério que é utilizado é muito injusto. Eu falava com um, com outro, chorava. Acho que viram que eu realmente não estava bem com aquela situação, mas daí vem de novo com o mesmo papo. Todos sabiam desde minha chegada ao Instituto Federal que eu não me identificava com aquele tipo de trabalho e me colocaram lá justamente porque sabem disso. Isso ficou nítido, foi por questões políticas. Isso é muito chato porque a gente não está fazendo nada de errado, a gente tem o livre-arbítrio de escolher uma outra proposta. Mas mesmo assim, a gente está aqui fazendo o trabalho, a instituição pode contar com a gente. Me colocam em comissão de tudo quanto é coisa, em fiscalização de contratos. Nunca perguntam se eu quero, só chega a portaria nomeando. A forma como as coisas são conduzidas, é de vingança, é perseguição mesmo. Depois que aconteceu isso comigo, conversei com outras mulheres que passaram por isso também, comecei a ver que realmente é assim que fazem, chamam você em uma conversa particular para não ter testemunhas. E enquanto não conhecia essas mulheres, eu achava que elas estavam erradas, chamavam algumas delas de doida, de servidora ruim. E eu ficava pensando “o que eles falam de mim?!” Se eles falam das outras servidoras, inclusive comigo já falaram, de mim também eles falam. Isso é muito ruim porque prejudica não só aqui, mas a vida pessoal da gente, de ficar para baixo, de a gente procurar uma à outra para desabafar, porque vai pesando, a gente se sente muito injustiçada mesmo. O tratamento é desigual para pessoas que apoiaram a oposição. Sinto como se o meu trabalho não tivesse valor nenhum. Isso me incomoda muito. Eu acho que os outros acreditam que a gente é realmente um servidor ruim. Tentam

diminuir você, tentam passar uma imagem de que você não presta. E vejo que facilita para outros, outros homens. É humilhante. Isso só ocorre com mulheres. A gestão atual só conta com homens, todos os diretores são homens. Se teve mulher, foi por pouco tempo. A gente vê o machismo nas falas, nas atitudes. E as atitudes nocivas são direcionadas às mulheres. Talvez por achar que a gente é mais retraída, mais fechada. Eu acho que nós mulheres precisamos falar mais, se expor mais, se impor mais. Tem servidor que busca criar situações, assim, de conversar com você sozinha pra te assediar e você não ter provas. Não responde aos e-mails. Porque ele faz de tudo pra gente não ter provas contra ele. Todas aquelas pessoas que ameaçam o poder dele, ele arruma uma situação para que a pessoa esteja errada, para que a pessoa seja mal-vista, pra ele ficar como certo na situação. Eu percebo que a gente fica, todas nós, com medo. Com medo de chegar na outra pra conversar sobre o assunto. Então, cada passinho que você der, vai ser motivo pra você receber mais um castigo. A gente só fica entre a gente que já foi assediada mesmo, não mostra as caras. Eu sinto assim. E ele consegue contorcer as conversas de uma forma que deixa a gente realmente intimidada. A gente sabe que ficar calada é pior. Entretanto, a gente vai procurando os artifícios que a gente tem pra não ser prejudicada na instituição. É igual ao teletrabalho, meu superior disse que eu não tinha direito, que não caracterizava meu setor, que não adiantava pedir. Ele queria me convencer disso. Eu com a cara e com a coragem falei que ia pedir assim mesmo. Aí eu pedi, o processo foi pra reunião para avaliação, me foi concedido parcialmente. Chegou mais um servidor no meu setor, e coincidentemente, abriu uma vaga para o meu setor para ficar integralmente em teletrabalho. Eu não tinha direito a nada. Consegui apenas o teletrabalho parcial porque dei minha cara a tapa, e ele já chegou com uma vaga, coincidentemente para o teletrabalho integral ao mesmo tempo que ele chegou recente no setor. É preciso enxergar entrelinhas e expor o assédio que nós mulheres vivemos aqui dentro do Instituto Federal, eles estão nos matando por meio do silenciamento e sufocamento que exigem das nossas atitudes, quem irá olhar por nós?

A narrativa de Mariana demarca uma trajetória laboral com persistentes violências. Mariana fala do passado e do presente vivido naquele instante ao nosso encontro, remetendo-me ao que Margarida Barreto (2000), chamou de “uma jornada de humilhações”, ou para Hirigoyen (2005) como “psicoterror”. Mariana se mostrava aterrorizada. Para estas autoras, essa jornada de humilhações, a qual chamam de assédio moral, se apresenta através de comportamentos agressivos que visam a desqualificação, a desmoralização e a desestabilização moral e emocional da vítima, o que torna o ambiente de trabalho insuportável e hostil. Conta ataques à sua dignidade e autoestima que conduziram a um processo de adoecimento, naquele momento, ainda em curso.

Remanejamento de atividades que habitualmente executava (e gostava) e de setor de forma abrupta e sem justificativas, sobrecarga com novas tarefas com as quais não se identifica, e sem que sejam dadas condições adequadas para execução, condições de infraestrutura precária e até mesmo insalubre. Conforme Souza (2011) a transferência compulsória de setor é uma prática violenta comum no serviço público, tendo em vista a impossibilidade (ou maior dificuldade) de demissão de servidores.

Denota sofrer com estratégias de isolamento físico e social, com equipe aquém à necessária para desenvolver as atividades do setor, com acúmulo de funções e negação de respostas e informações. Mariana sente-se também injustiçada, pois é submetida a condições e regras personalizadas que visam puni-la e vê seus direitos cerceados.

Em sua narrativa, aparecem abusos de poder, que se apodera de mecanismos de gestão para legitimar violências. A gestão por medo é usada, segundo Hirigoyen (2005), como motor do sistema para paralisar e dissolver o coletivo. As organizações individualizam as situações e as formas dos trabalhadores se relacionarem com o trabalho, responsabilizando-os. E, por meio dessa gestão, atacam sua dignidade e honra, usando muitas vezes da difamação, como exemplificado por Mariana - o "servidor ruim". Em resumo, Mariana narra condutas que se aproximam das categorias definidas por Hirigoyen (2005) para assédio moral - isolamento, atentados contra a dignidade, deterioração proposital das condições de trabalho, violência verbal.

Todo esse cenário de violências teve como consequência um ambiente degradante de medo e adoecimento (Hirigoyen, 2005; Barreto & Heloani, 2015). Medo que se encontra encarnado em sua voz, na tensão quanto a minha chegada no cenário no qual passa por essas humilhações. Medo de “ser pega”. Conforme Hirigoyen (2005), este cenário estimula os silêncios quanto à denúncia da violência sofrida, devido ao medo de represálias e de sofrer perseguição ainda maior. Além disso, o ambiente e coletivo de trabalho fragilizados são impedimentos para a comunicação das violências e sofrimentos.

Concomitantemente, a narração de sua história laboral, permitiu à Mariana denunciar as violências sofridas, o que, segundo Neves (2012) confere às mulheres um sentido de luta contra a injustiça, uma vez que se sentem envolvidas no processo de denúncia social do problema”.

Ao final, Mariana me questionou sobre meu retorno ao trabalho para que possamos dar continuidade à conversa.

6.8 Alguns apontamentos e reflexões que emergem

No movimento de contar e recontar, com a colaboração mútua entre pesquisadora e protagonistas, tentamos - mencionando a definição de pesquisa narrativa posta por Clandinin e Connelly (2015) enquanto um modo de entender a experiência - refletir sobre violências sexistas a partir das experiências de mulheres assistentes em administração, violências que

marcam ou marcaram suas trajetórias de trabalho. Com isso, a apreensão dessas experiências pela oralidade, nos auxiliou a reconhecer diversas violências invisibilizadas e sutis, no modo em que operam e não na forma como são percebidas e sentidas pelas servidoras, cada qual a seu modo, dada a diversidade de mulheres, espaços e relações que aqui recontamos. Antes de tudo, é preciso dizer que as trabalhadoras identificam violências em suas trajetórias de trabalho, ainda que não nomeiem como tal, se utilizem de outros termos e definições, que também fazem parte desse universo, principalmente o das violências psicológicas. Até mesmo aquelas que declaradamente disseram não perceber a violência no trabalho, no decorrer da narração, revelam situações e sentimentos que lhes marcaram e mencionam algum tipo de tratamento desigual.

O processo de narração nos conduziu ao entendimento de dinâmicas e cenários discriminatórios que tomam caminhos diversificados e vividos com configurações variadas, mas que muitas vezes se aproximam. As narrativas revelaram como as relações de gênero operam nas trajetórias destas servidoras, como esse modo de operar marca suas narrativas, bem como as expressões da violência decorrente dessa operação. A trajetória laboral de todas as protagonistas, sem exceção, é permeada por sexismos. Sexismos estes legitimados socialmente, que acabam por driblar a formalidade da lei e sua naturalização põe em dúvida sua percepção, e facilita para que as próprias mulheres reproduzam condutas sexistas.

Conforme Santos (2016, p. 108) há uma diversidade de modos de vivenciar “o ser mulher e sentir na pele a discriminação sexista”. São desigualdades socialmente construídas que têm como fundamento uma “diferença sexual binária, que, mesmo reducionista, é tão aceita culturalmente e internalizada pelas pessoas, nas instituições, nas ciências.” Então, tentamos aqui não realizar generalizações, apenas diálogos com o referencial teórico que assumimos para discutir o trabalho das mulheres. O que pudemos delinear foram abordagens situadas e, dessa forma, parciais (Haraway, 1995).

A despeito dessa parcialidade da pesquisa narrativa e das abordagens biográficas, percebemos alguns elementos da vida social e laboral que percorrem a vida dessas e de muitas mulheres. A dificuldade de ajuste entre o que Hirata (2015, 2020) e Hirata e Kergoat (2021) chamam de *care*, o cuidado, que envolve um conjunto de práticas não apenas materiais, mas emocionais e psicológicas delegados às mulheres, além do claro investimento de tempo, ainda continua a ser tratado como assunto da esfera privada, que, pelas narrativas das protagonistas do estudo, não parece ser pauta de dedicação institucional. Embora algumas citem o teletrabalho como uma modalidade que lhes permite a conciliação entre essas atividades, seu objetivo na administração pública federal não é este. Trata-se de uma

modalidade de trabalho que, dentre outras ações, compõe o Programa de Gestão Desempenho (Decreto nº 11.072 de 17 de maio de 2022), que com esse nome, já nos sugere sua finalidade e preocupação - melhorias do desempenho organizacional com ênfase em resultados. Há também estudos que indicam uma sobrecarga de trabalho e exaustão ainda maior por parte da mulher por reunir no mesmo espaço trabalho e cuidado (Hirata, 2020; Araújo e Carmo, 2021, Aguiar et al., 2023, dentre outros).

Outro tema bastante levantado foi a percepção da falta de reconhecimento do trabalho dessas mulheres. Estas sentem que precisam dispensar um investimento maior para que sejam valorizadas, lutar mais para alcançar os mesmos objetivos que os homens, para que possam assumir cargos gerenciais, por exemplo, associando o fato de serem mulheres e também técnicas-administrativas em educação (TAE). As servidoras sinalizam a existência de hierarquia e assimetria de poder entre as categorias dos cargos TAE e professor estabelecida na cultura e práticas organizacionais do Instituto Federal, não legalmente justificadas. Embora não seja nosso tema de estudo, achamos importante destacar esse outro atravessamento que concorre para discriminações no cotidiano do trabalho.

Ainda, algumas características do serviço público como forte burocratização, hierarquização são elementos que aparecem nas narrativas, que se associam e são utilizados por assediadores em prol da prática de violências, manutenção de poder e esquiva de responsabilização, o que concorre para uma sensação de impunidade.

Assim como visto nos estudos de Prazeres e Navarro (2011) e Grangeiro e Militão (2020), a voz do homem pesa mais que a voz das mulheres nos debates no trabalho em diversos momentos das narrativas. Os autores, assim como as feministas materialistas, destacam também que estes possuem mais chances de promoção e salários mais altos. No serviço público, a remuneração dos trabalhadores segue o padrão de vencimento dos cargos e seus planos de carreira, logo, há isonomia salarial. No entanto, essa diferenciação, conforme o olhar das servidoras, pode achar uma via de efetivação através da distribuição de funções gratificadas e cargos de direção, ambos remunerados. Nessa direção, Vaz (2013) enfatiza que na administração pública federal não é obrigatória a realização de concurso para ocupar cargos comissionados, aqueles de alta gestão. O acesso é realizado através de nomeação, e podem incluir até pessoas que não sejam servidores públicos. Portanto, não existem garantias de que a escolha siga critérios técnicos, de competência, o que pode mascarar e fomentar desigualdades.

Temos outros elementos que podemos destacar como o da violência verbal, seja em forma de gritos ou gracejos que desqualificam profissionalmente mulheres e o adoecimento

e licenças de saúde como consequência destas vivências. As situações de violências indicadas pelas trabalhadoras são gatilhos para sofrimento e adoecimento, já vivenciados por algumas, como crises de ansiedade (Hirigoyen, 2005; Barreto & Heloani, 2015). Segundo Leal e colegas (2017) as mulheres são as que mais adoecem no trabalho.

Encontramos também alguns fatores que, se não podem isoladamente ser considerados violências, podem funcionar como risco para a ocorrência de violências. As mulheres apontaram sobrecarga de trabalho, multiplicidade de tarefas, aumento do volume de demandas devido ao crescimento da instituição. Cardoso, Oliveira e Ramos (2020) também assinalam a fragilização das relações de trabalho, derivada de fatores como sobrecarga, metas e exigências incompatíveis, controle excessivo e pressão por resultados que permeiam práticas de gestão de pessoas presentes na cultura e o clima organizacional como fundamentais para a ocorrência destas violências e que o fenômeno não se reduz à situações interpessoais.

Há também uma variedade de exigências que não são supridas com a retenção de novos servidores. Essa sobrecarga excede a capacidade dessas mulheres, que assumem como seu, o interesse da instituição. Modos de gerir e organizar o trabalho que forjam processos de intensificação e dilatação das jornadas de trabalho, provocando e acentuando exclusões e violências (Leal et al, 2017).

É importante pensar nas barreiras que impedem as mulheres de assumir cargos de liderança ou de ascender na carreira. A implementação de políticas e práticas de gestão que objetivam a diminuição das desigualdades existentes nos espaços de trabalho aponta para a urgência em avançar nas questões quanto à transformação da cultura organizacional com relação às mulheres (Leal et. al, 2017).

(...) gênero organiza e legitima não apenas a divisão sexual do trabalho e a construção de papéis sociais correspondentes, mas também a divisão sexual de direitos e responsabilidades, o acesso e controle sexualmente diferenciado a oportunidades de trabalho, bem como a instrumentos e meios de produção, recursos e fontes de renda e de crédito, capital, conhecimento, educação, instâncias decisórias, etc (Sardenberg & Macêdo, 2011, p. 38).

Pensar na promoção de espaços de fala partilha de experiências de mulheres, políticas e práticas de gestão de pessoas que não apenas fortaleçam o combate às violências sexistas e responsabilizem agressores, mas que sejam capazes de abordar os problemas centrais que

constroem e geram as desigualdades e segregações de forma transversal, podem ser uma via de ação institucional, para ultrapassar concepções, mecanismos e formas institucionais que continuam a colocar as mulheres em posição secundarizada no trabalho e na sociedade. E, para isso, é preciso considerar a pouca representatividade de mulheres em cargos de gestão e a maior dificuldade de ascensão profissional apontadas pelas servidoras. Fica aqui a pergunta: como mudar tais cenários de violências sexistas se não há mulheres nos espaços de gestão e decisão da instituição para promover tais transformações?

Ademais, ressaltamos a pesquisa narrativa como lugar da experiência de ouvir, contar e recontar histórias, que nos conduz a pensar sobre as experiências e explorar entendimentos, e nos engaja a construir o movimento do reviver, do repensar novas formas e possibilidades ou perspectivas de agir em experiências futuras de características semelhantes àquelas outrora vividas (Mello, 2020).

Vimos, ainda, alguns movimentos destas trabalhadoras para enfrentar situações de desigualdades e violências vivenciadas em busca de melhorias na realidade encontrada, seja pelo fortalecimento de alianças com outras mulheres trabalhadoras, pelo humor, pela persistência em fazer valer seus direitos e suas vozes, pela pesquisa e extensão, por brechas encontradas nos processos de trabalho. Tem-se, então, um espaço para compreender movimentos de subversão à ordem, dinâmicas individuais e coletivas que tensionam e evidenciam as contradições que delinham a vida social. Frisamos que, conforme Kergoat (2002, p. 244) falamos em relações e práticas sociais para nos contrapor à rigidez de estrutura social, pois “relação significa contradição, antagonismo, luta pelo poder, recusa de considerar que os sistemas dominantes (capitalismo, sistema patriarcal) sejam totalmente determinantes”.

Por fim, não podemos perder de vista que as violências no e do trabalho comprometem o exercício da cidadania, a emancipação e transformação social, bandeiras levantadas pela Educação e suas instituições.

7 CONSIDERAÇÕES POSSÍVEIS OU “NOSSO PONTO DE CHEGADA”

“Ninguém solta a mão de ninguém”

O processo de pesquisar com as trabalhadoras assistentes em administração do Instituto Federal foi um processo de autoconhecimento, de confronto comigo mesma e minhas formas de me relacionar e atuar no mundo e no trabalho, como sujeita autônoma mas em processo de desconstrução e desnaturalização de constructos patriarcais quanto a competência e esforço, tanto bem delineados pelas participantes, que me fez em diversos momentos me questionar sobre a pesquisa que desenvolvia e a mulher, pesquisadora e trabalhadora que sou.

Tive que me despir de preconceitos, revisar práticas contraditórias e aprender com essas mulheres que contavam suas histórias de trabalho e violências. Além disso, esses encontros me faziam revisitare acontecimentos vividos por mim, o que favoreceu o sentimento de pertencimento, e reavaliar tais situações. Para algumas delas, auxiliou a pensar em outros desfechos.

As instituições de educação profissional e tecnológica são espaços de produção e conhecimento e também de resistências, logo, talvez seja lugar comum apontar que deveria ser um espaço de igualdade e respeito entre as pessoas. Mas, como micro realidade social que é, ainda reproduz estruturas que oprimem e violentam mulheres.

Fiar as narrativas que aqui trouxemos foi uma oportunidade de dar sentido ao escutado, disputar concepções, desbravar e berrar sobre os processos de produção de desigualdades, humilhações, violências com as quais me deparei em cada história. Trouxemos experiências, condições de vida e trabalho, percepções e estratégias de mulheres trabalhadoras que, historicamente situadas, tecem e analisam o contexto em que se inserem.

Nossos estudos teóricos e empíricos mostram práticas que expressam algumas relações desiguais de poder que se manifestam em diferentes cenários e situações da instituição por meio de sexismos, assédios, rígidas hierarquizações de poder, humilhações, desqualificações intelectuais, ausência de reconhecimento de lideranças e representatividade femininas...

Mas revelam também a singularidade das vozes e olhares lançados por estas trabalhadoras sobre o fenômeno, seja no entendimento do que são violências, suas percepções em torno das vivências, a forma como são afetadas e reagem diante de tais

condutas e situações. As violências se apresentam de diversas formas no cotidiano laboral das assistentes em administração protagonistas do estudo, mas em todas elas notamos elementos possíveis de integrar às relações de trabalho baseadas em gênero. A partir de suas narrativas, com respaldo da trajetória de vida laboral, vimos que as trabalhadoras possuem histórias de violências, mas também de busca de melhorias nas condições e perspectivas de trabalho.

Nós – as participantes e eu, pesquisadora – como mulheres plurais que somos, invisibilizadas e excluídas do processo de produção de conhecimento, tivemos na pesquisa momentos de reconhecimento de nossos pensamentos e experiências, pudemos dar conta de nossas histórias, explorar nossos recursos, (re) descobrir forças e nosso potencial de ação no mundo.

Embora tenha manifestado que minha atuação profissional na instituição já me permitia a escuta de violências sexistas, pudemos perceber como o tema ainda é velado, limitando-se a espaços de intimidade. Em seus relatos, as trabalhadoras não indicam espaços institucionais de discussão ou abertura para discussão, afirmam não se sentirem à vontade para falar sobre, muito menos denunciar formalmente. Por isso, compreendemos as narrativas construídas como espaço de expressão e acolhimento dessas situações de acordo com o olhar singular das trabalhadoras, cujas falas parecem ser restritas e algumas vezes deslegitimadas.

Portanto, um encaminhamento pertinente ao Instituto Federal parece ser o de conhecer melhor (e reconhecer) as condições em que se fundam as relações sociais de gênero em seu âmbito e suas práticas de gestão que podem fomentar desigualdades e violências, não somente responder às denúncias, que possivelmente, nem chegam a ser recebidas. São formas diversas de atuar no enfrentamento das violências e na transformação da realidade.

Fazer ciência em Psicologia sobre violências sexistas pressupõe que assumamos posicionamentos crítico, ético e político que afirmam as mulheres como sujeitos de direitos e lutas e nos comprometemos com a transformação de cenários de violência através da pesquisa, mas também da intervenção e da militância feminista, em articulação. Por isso, insistimos que escrever sobre violências contra mulheres a partir de suas vozes é um ato de reflexão, denúncia e se direciona à proposição de caminhos alternativos de enfrentamentos.

Escrever sobre violências a partir de vivências de trabalhadoras tão próximas a mim por diversos motivos ditos no percurso desta dissertação, não foi uma tarefa simples, muito menos neutra. Sem querer ser apelativa, requereu de mim maior sensibilidade, empatia, acolhimento, mas principalmente, responsabilidade. Buscamos investir em métodos que

favorecessem o exercício de nos comprometermos eticamente com as sujeitas da investigação de forma horizontal, pois o conhecimento só se produz com – em relação. Compromisso - e envolvimento afetivo - com as mulheres, com as histórias que me confiavam. Compromisso que se reafirma de forma clara ao ser questionada por duas entrevistadas: “Ludmila, quando você retorna ao trabalho? Precisamos da sua ajuda!” Ouvir e contar histórias é sobre se posicionar. A Psicologia que conhecemos é política e assim, defende e luta pelos direitos e a emancipação humana.

Destacamos as contribuições dos estudos e metodologia feministas no processo desta pesquisa, ao demarcarmos nosso lugar de não neutralidade e questionarmos a objetividade científica, que terminam por reproduzir a exclusão e silenciamento das mulheres e grupos minorizados também na ciência, e interpretar a violência em suas dimensões estruturais e interseccionais como leitura alternativa ao fenômeno, imbuído de explicações naturalizadas e essencializadas, que não consideram o lugar social das mulheres.

Não precisaríamos, então, dizer que não tivemos qualquer pretensão de abarcar ou findar as questões que circundam nosso tema, muito menos categorizar concepções como certas ou erradas. Concebemos os “resultados” deste como um processo transitório. Conforme Minayo, a pesquisa é um processo espiralado de trabalho, que começa com um problema e se encerra provisoriamente com um produto inacabado, mas que pode incentivar outras reflexões e práticas, gerar novas interrogações, tanto no campo científico, quanto narrativo e do trabalho. O que escrevemos é sempre provisório e disponível à revisão. Até porque na pesquisa narrativa são múltiplas as possibilidades de construção de sentidos para as experiências vividas e narradas. Logo esse processo não tem fim.

Neste trajeto, frisamos também algumas limitações: o curto período de tempo do Mestrado, minimizado ainda mais pela espera da autorização do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos para realizar as entrevistas; a dificuldade de que tivemos em contatar as trabalhadoras por outras vias que não o e-mail institucional, de modo mais pessoal e, principalmente, a devolutiva das narrativas, momento de grande relevância, mas que não pôde ser concluído da forma como gostaríamos, perdendo em termos de qualidade do encontro e discussão mais aprofundada das narrativas produzidas.

O processo de encontrar, trocar e narrar fez borbulhar muitas ideias em mim, mas, infelizmente, o Mestrado é finito e curto. Como já disse Clandinin e Connelly (2015, p. 109), “bons relacionamentos de pesquisa trazem consigo um sentimento melancólico, saudoso, advindo da constante lembrança do tempo de duração desta”.

Nosso ponto de chegada, na realidade, é uma **vírgula**.

8 REFERÊNCIAS

- Abramo, L. W. (2007). *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Achin, C. & Marry, C. (2019). Novos objetivos, novas fronteiras. In: Maruani, M. (Org.). *Trabalho, logo existo: perspectivas feministas*. Rio de Janeiro: FGV, pp. 133-153.
- Adichie, C. N. (2019). *O perigo de uma história única*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Aguiar, S., Oliveira, F., Hryniewicz, L. & Sant'Anna, A. (2023). O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. *Cadernos EBAPE*. BR, 20, 836-850. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/7RgMPwZndxK7Qb6KNcQ5LCL/#>.
- Almeida, T. (2017). Violências contra mulheres nos espaços universitários. In: Stevens, C. et al. (org.). *Mulheres e violências: interseccionalidades*. Brasília: Technopolitik, pp. 384-399.
- Almeida, T. & Zanello, V. (org.). (2022) *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino- americanas*. Brasília: OAB Editora.
- Amazaray, M. R. (2010). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão*. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/26083/000756202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Recuperado em: 15 jun. 2021.
- Andrade, C. B. & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 43 (11). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572018000100402&lng=en&nrm=iso. Recuperado em: 03 fev. 2021.
- Angst, F. A. (2017, outubro). Escola e seus Atores: os funcionários de escola. *Anais do Simpósio Iberoamericano em Comércio Internacional, Desenvolvimento e Integração Regional*, Cerro Largo, RS, Brasil, pp. 1-16. Disponível em: <https://www.uffrs.edu.br/campi/cerro-largo/viii-simposioiberoamericano-de-cooperacao-para-o-desenvolvimento-e-a-integracaoregional/anais>. Recuperado em: 20 fev. 2021.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- Anzaldúa, Gloria. (2000). Falando em línguas: uma carta para as mulheres escritoras do terceiro mundo. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, 8(1), 229. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/9880/9106>. Recuperado em: 15 ago. 2021.

- Araujo, I. & Carmo, J. (2021, novembro). O impacto do teletrabalho na vida das mulheres em tempos de pandemia. *Anais do Seminário Internacional Desfazendo Gênero, on-line*, Brasil. Disponível em: https://editorarealize.com.br/editora/anais/desfazendo-genero/2021/TRABALHO_COMPLETO_EV168_MD_SA_ID_08122021110259.pdf. Recuperado em: 10 ago. 2023.
- Araújo, M. D. F. (2008). Gênero e violência contra a mulher: o perigoso jogo de poder e dominação. *Psicologia para América Latina*, (14), 0-0. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000300012&lng=pt&nrm=iso>. Recuperado em: 20 mar. 2021.
- Bandeira, L. M. (2014). Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação. *Sociedade e Estado*, 29, 449-469.
- Bandeira, L. M. (2017). Violência, gênero e poder: múltiplas faces. In: Stevens, C. et al. (org.). *Mulheres e violências: interseccionalidades*. Brasília: Technopolitik, p. 14-35.
- Barreto, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. (2000). Dissertação de mestrado. Pontífca Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>. Recuperado em: 10 fev. 2022.
- Barreto, M. & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, 123, 544-561. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>. Recuperado em: 03 fev. 2021.
- Barros, V. & Silva, L. (2002). A pesquisa em história de vida. In: Goulart, I. (Org.). *Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp. 133-146.
- Batista, C. & Rodrigues, N. (2020). *Narrativas e cuidados em tempos de isolamento: guia para construção de narrativas colaborativas*. São João del-Rei: Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva da Universidade Federal de São João del-Rei. Disponível em: <https://saudecoletivasjdr.wixsite.com/meusite/post/guia-de-diretrizes-para-elabora%C3%A7%C3%A3o-de-narrativas-colaborativas>. Recuperado em: 15 ago. 2021.
- Bernardo, M. (2014). Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. *Psicologia & Sociedade*, v. 26, n. spe., 129-139. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ttnsStJFJYSPq4dbgxDcZhB/?lang=pt#>. Recuperado em: 20 jun. 2021.
- Bernardo, M. & Sato, L. (2017). *Psicologia Social do Trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes, pp. 25-47.
- Bogdan, R. & Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação*. Portugal: Porto, LDA.

- Botelho, Louise de Lira Roedel. (2008). *Ascensão profissional de executivas em empresas baseadas no conhecimento*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/91223>>. Recuperado em 20 ago. 2023.
- Brasil (2004a). *Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador*. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_seguranca_saude.pdf. > Recuperado em 04 dez. 2021.
- Brasil (2004b). *Por uma política de valorização dos trabalhadores em educação: em cena os funcionários da escola*. Brasília: MEC, SEB.
- Brasil (2005). *Política nacional de redução da morbimortalidade por acidentes e violências*. Portaria MS/GM n.º 737 de 16/5/01, publicada no DOU n.º 96 seção 1E de 18/5/01. Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Análise de Situação de Saúde. – 2. ed. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2005.
- Cardoso, I.; Oliveira, M & Ramos, F. (2020). Assédio moral no trabalho e estratégias organizacionais no contexto do Instituto Federal Catarinense. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 10(1), 1-18.
- Carloto, C. (2001). O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. *Serv Soc Rev*, 3(2), 201-213.
- Cisne, M. (2014). Relações sociais de sexo, “raça”/etnia e classe: uma análise feminista-materialista. *Temporalis*, 14 (28), 133- 149. Brasília. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/7886/6149>. Recuperado em: 15 out. 2022.
- Cisne, M. & Ferreira, V. (2021). Feminismo e desigualdade: uma análise materialista das relações de opressão-exploração das mulheres. *Argumentum*, 13(3), 7-20.
- Clandinin, D. & Connelly, F. (2015). *Pesquisa Narrativa: experiência e história em pesquisa qualitativa* (2. ed.). Uberlândia: EDUFU.
- Codo, W. (2002). A arte de não fazer. O funcionário público faz o que precisa ser feito? In: Jacques, M. & Codo, W. (Orgs.) *Saúde mental e trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, pp. 296-308.
- Conferência Internacional do Trabalho*. (2018). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. 107.^a Sessão, Relatório V (1), Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- Convenção nº 190*. (2019). Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Recuperado em: 20 mar. 2023.

- Cordeiro, R. & Kind, L. (2016). *Narrativas, gênero e política*. Curitiba: Editora CRV.
- Coutinho, M.; Diogo, M. & Joaquim, E. (2008). Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. *Psic*, São Paulo, 9(1), 99-108.
- Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997*. (1997). Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Revogado pelo Decreto nº 5.154, de 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2208.htm. Recuperado em 20 maio 2022.
- Decreto 5.154, de 23 de julho de 2004* (2004). Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm. Recuperado em: 20 maio 2022.
- Decreto 5.824, de 29 de junho de 2006*. (2006). Estabelece os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituídos pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm. Recuperado em 10 out. 2022.
- Decreto nº 6.095, de 24 de abril de 2007*. (2007). Estabelece diretrizes para o processo de integração de instituições federais de educação tecnológica, para fins de constituição dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFET, no âmbito da Rede Federal de Educação Tecnológica. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6095.htm. Recuperado em: 10 mar. 2022.
- Decreto 11.072 de 17 de maio de 2022* (2022). Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm. Recuperado em: 22 out. 2023.
- Delory-Momberger, C. (2012). *A condição biográfica: ensaios sobre a narrativa de si na modernidade avançada*. Natal: EDUFRN.
- Diniz, M. (2015, agosto). Assédio moral e sexual como violência sexista no cotidiano das trabalhadoras. *Anais da Jornada Internacional de Políticas Públicas*, São Luís do Maranhão, MA, Brasil. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo6/assedio-moral-e-sexual-como-violencia-sexista-no-cotidiano-das-trabalhadoras.pdf>. Recuperado em: 20 ago. 2022.
- Diniz, M. (2014). *Mulheres como eu, mulheres como as outras: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte*.

2014. Tese de doutorado. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Faria, J. & Meneghetti, F. (2007). A instituição da violência nas relações de trabalho. Faria, J. (Org.) *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Federici, Silvia (2017). *Calibã e a Bruxa – Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva*. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante.
- Federici, S. (2021). *O patriarcado do salário – notas sobre marx, gênero e feminismo*. São Paulo: Boitempo.
- Felipe, J. & Queiroz, F. (2015). A reestruturação produtiva e o trabalho das mulheres: uma análise crítica. *Revista Gênero & Direito*, 4(3), 266-289.
- Flick, U. *Introdução à pesquisa qualitativa*. (3. ed) Porto Alegre: Bookman.
- Franco, T.; Druck & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 35 (122). 229-248. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso. Recuperado em: 03 fev. 2021.
- Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19.
- Freitas, M.; Heloani, R. & Barreto, M (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Frigotto, G. (2007). A relação da educação profissional e tecnológica com a universalização da educação básica. *Educação & Sociedade*, 28 (100), 1129-1152.
- Frigotto, G. (2018). Indeterminação de identidade e reflexos nas políticas institucionais formativas dos IFs. In: _____(Org.). *Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: Relação com o ensino médio integrado e o projeto societário de desenvolvimento*. Rio de Janeiro: UERJ, LPP.
- Frigotto, G.; Ciavatta, M. & Ramos, M. (Orgs.) (2005). *Ensino Médio Integrado: concepções e contradições*. São Paulo: Cortez.
- Furtado, E. & Machado, A. (2020). A participação do técnico-administrativo em educação na formação integrada: um estudo de caso. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, 2 (19), 1-20. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/10531>. Recuperado em: 10 mar. 2022.
- Gil, A. (2007). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Gómez, C. (2005). Violência no trabalho. In: Brasil. *Impacto da violência na saúde dos brasileiros*. Brasília: Ministério da Saúde, pp. 241-272.

- Gonzalez Rey, F. (2002). *Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Grangeiro, R. da R., & Militão, M. L. (2020). Mulheres na Gestão Universitária: trajetória profissional, vivências e desafios. *Revista Ciências Administrativas*, 26(3), 1-13.
- Guimarães, M. (2009). Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34 (120), 163-171, Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572009000200007>. Recuperado em: 10 out. 2021.
- Haraway, D. (1995). Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. *Cadernos Pagu*, 5, 7-41.
- Harding, S. (1993). A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. *Estudos Feministas*, 1 (1), 7-32.
- Hirata, H. (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, 11(21), 24-41. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/TFYst3YmzhMvgZxJpXC983R/?lang=pt&format=html>. Recuperado em: 20 jan. 2023.
- Hirata, H. (2015) *Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa*. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung Brasil.
- Hirata, H. (2010) Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Revista Tecnologia e Sociedade*, 6(11), 1-7.
- Hirata, H. (2022). Precarização do trabalho, pandemia COVID 19 e a questão da educação na pandemia. *Revista de Políticas Públicas*, v. 26, n. especial, 124-134. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/20264/11358> . Recuperado em: 3 jul. 2023.
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, 37(132), 595-609. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300005&lng=en&nrm=iso. Recuperado em: 03 fev. 2022.
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2020). Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Política & Trabalho*, 53, 22-34. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/50869/33131>. Recuperado em: 10 jul. 2023.
- Hirigoyen, M. (2005). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

- Jovchelovich, S & Bauer, M. (2002). Entrevista Narrativa. In: Bauer, M. & Gaskell, G. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes, pp. 90-113.
- Kergoat, D. (2002). A Relação Social de Sexo. Da reprodução das relações sociais à sua subversão, *Pro-Posições*, 13(1).
- Kergoat, D. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos CEBRAP*, 86, 93-103.
- Kuenzer, A. (2007). *Ensino Médio: construindo uma proposta para os que vivem do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Leal, D. *et al.* (2017). Gênero e assédio moral no trabalho: cenário das universidades brasileiras. In: Stevens, C. *et al.* (Orgs.). *Mulheres e violências: interseccionalidades*. Brasília: Technopolitik. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Mulheres-e-viol%C3%A2ncias-interseccionalidades.pdf>. Recuperado em: 29 ago. 2023.
- Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961.* (1961). Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4024compilado.htm. Recuperado em: 12 ago. 2022.
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.* (1990). Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Recuperado em: 12 ago. 2021.
- Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.* (1996). Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Recuperado em: 12 ago. 2021.
- Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, Seção 1, p. 1.* (2005). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF.
- Lei nº 11.195, de 18 de novembro de 2005.* Seção 1. (2005). Dá nova redação ao § 5º do art. 3º da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994. Brasília, DF.
- Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.* (2006). Lei Maria da Penha. Cria Mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Recuperado em: 27 jan. 21.
- Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.* (2008). Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Recuperado em: 15 ago. 2021.

Lei nº 13.772, de 19 de dezembro de 2018. (2018). Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1.940 (Código Penal), para reconhecer que a violação da intimidade da mulher configura violência doméstica e familiar e para criminalizar o registro não autorizado de conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13772.htm. Recuperado em: 30 jan. 2021.

Leontiev, A. (1978). *O desenvolvimento do psiquismo*. Lisboa: Horizonte Universitário.

Lieblich, A.; Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. (1998). *Narrative Research: Reading, analysis and interpretation*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Lima, G. & Sousa, S. (2015). Violência psicológica no trabalho da enfermagem. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, 68 (5), 817-823. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672015000500817&lng=en&nrm=iso. Recuperado em: 3 fev. 2022.

Lombardi, M. R. (2006) Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, 36 (127).

Lopes, Luis Fernando & Cavazzani, André Luiz M. (2022). " Um instante por favor meu filho está me chamando": notas sobre maternidade e trabalho pós-março de 2020 a partir do Youtube. *Revista Interssaberes*, 17 (41), 616-635.

Loureiro, T., Mendes, G. & Silva, E. (2018) Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(2), 703-728.

Machado, M. (2012). Formação Profissional e Modernização no Brasil (1930-1960): Uma Análise à Luz das Reflexões Teórico- Metodológicas de Lucie Tanguy. *Educ. Soc.*, Campinas, 33(118), 97-114.

Magalhães, C. (2016). *Trabalho educativo do técnico-administrativo do IFRN/CNAT: consensos e dissensos*. Dissertação de mestrado, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil. Disponível em: https://memoria.ifrn.edu.br/bitstream/handle/1044/1389/Caroline%20Stéphanie%20-%20TRABALHO%20EDUCATIVO%20DO%20TÉCNICOADMINISTRATIVO%20DO%20IFRNCNAT_CONSENSOS%20E%20DISSENSOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.Ac. Recuperado em: 02 abr. 2019.

Maito, D., Panúncio-Pinto, M., Severi, F., & Vieira, E. (2019). Construção de diretrizes para orientar ações institucionais em casos de violência de gênero na universidade. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, 23, e180653. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/icse/a/NyCb9wTJ8YfxBqDmNvbFF9K/abstract/?lang=pt>. Recuperado em: 20 jun. 2023.

- Mancebo, D. (2011, mês) Trabalho docente, políticas e subjetividade: a pós-graduação em foco. Anais da Jornada Internacional de Políticas Públicas, São Luís do Maranhão, MA, Brasil.
- Marx, K. *O capital*. 10.ed. São Paulo: Difel, 1985.
- Medrado, B.; Spink, M. & Mélo, R. (2014). Diários como atuantes em nossas pesquisas: narrativas ficcionais implicadas. In: Spink, M. et al. (Orgs.) *A produção de informação na pesquisa social: compartilhando ferramentas*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein, pp. 273-294.
- Melo, M.; Batista, C. & Queiroz, I. A vida corre “lá fora”: narrativa de uma mulher usuária de drogas sobre produção de estigmas e deslocamentos sociais. In: Teixeira, C. & Kind, L. (Orgs.). *Narrativas, mulheres e resistências*. São Paulo: Letra e voz, pp. 295-313.
- Mello, D. (2020). Conversas sobre a pesquisa narrativa. IN: Teixeira, C. & Kind, L. (Orgs.). *Narrativas, mulheres e resistências*. São Paulo: Letra e voz, pp. 59-73.
- Mello, D. (2005). *Histórias de subversão do currículo, conflitos e resistências: buscando espaço para a formação do professor na sala de língua inglesa do curso de Letras*. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: <https://ariel.pucsp.br/jspui/bitstream/handle/13809/1/Tese2003.pdf>. Recuperado em: 10 jun. 2023.
- Minayo, M. (1994). Violência social sob a perspectiva da saúde pública. *Cadernos de Saúde Pública*, 10, 7-18. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1994000500002>. Recuperado em: 10 jan. 2022.
- Minayo, M. (2000). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec-Abrasco.
- Minayo, M. & Souza, E. (1993). Violência para todos. *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 9(1), 65-78.
- Moraes, M. & Tsallis, A. (2016). Contar histórias, povoar o mundo: a escrita acadêmica e o feminino na ciência. *Revista Polis e Psique*, Porto Alegre, v. 6, n. spe, pp. 39-51, Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-152X2016000100004&lng=pt&nrm=iso. Recuperado em: 22 mar. 2022.
- Morandi, T.; Tosta, K. & Nunes, T. (2018). Assédio moral no ambiente laboral: o contexto dos abusos psicológicos contra as mulheres. *Revista Ciências Sociais em Perspectiva*, 17(32), 186-212. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/ccsaemperspectiva/article/view/18544>. Recuperado em: 10 fev. 2022.

- MPT. Ministério Público do Trabalho. (2019). O ABC da Violência contra a Mulher no Trabalho. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf>. Recuperado em: 10 fev. 2023.
- Muylaert, C., Sarubbi Jr, V., Gallo, P., Neto, M. & Reis, A. (2014). Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48, 184-189.
- Narvaz, M. & Koller, S. (2006). Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. *Psicologia em Estudo*, 11 (3), 647-654, 2006.
- Natividade, C.; Silva, D. & Dias, J. (2020). A invisibilidade da violência psicológica em narrativas de mulheres e as possibilidades do trabalho das psicólogas. In: Teixeira, C. & Kind, L. (org.). *Narrativas, mulheres e resistências*. São Paulo: Letra e voz, pp. 261-277.
- Navarro; V.; Maciel; R. & Matos, T. (2017). A questão do trabalho no Brasil: uma perspectiva histórica a partir do desenvolvimento industrial. In: Coutinho, M.; Bernardo, M. & Sato, L. *Psicologia Social do Trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes, pp. 25-47.
- Neves, S. (2012). Investigação Feminista Qualitativa e Histórias de Vida. In: Magalhães, M.; Cruz, I.; Nunes, R. (Orgs.). *Pelo fio se vai à meada: percursos de investigação em histórias de vida*. Lisboa: Ela por Ela.
- Neves, S. & Nogueira, C. (2005). Metodologias feministas: a reflexividade ao serviço da investigação nas ciências sociais. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(3), 408-412.
- Nogueira, M. (2006). Os discursos das mulheres em posições de poder. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, 9(2), 57-72.
- Nunes, T.; Tolfo, S.; Nunes, L. (2013). Assédio Moral em Universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. *Organizações em contexto*, São Bernardo do Campo, 9 (18). Disponível em: [https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/OC/article/viewFile/4288/pdf_81#:~:text=O%20Isolamento%20e%20a%20Recusa,recusar%20contato%20\(at%C3%A9%20visual\)](https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/OC/article/viewFile/4288/pdf_81#:~:text=O%20Isolamento%20e%20a%20Recusa,recusar%20contato%20(at%C3%A9%20visual)). Recuperado em: 20 ago. 2023.
- Nunes, T.; Tolfo, S. (2012). Assédio Moral no Trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma Universidade Federal Brasileira. *Revista GUAL*, Florianópolis, 5(3), 264-286.
- Olinto, G. (2011). A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inclusão Social*, 5(1), 68-77.
- Oliveira, R.; Nunes, M. (2008). Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 22-34.

- Oliveira, R. *et al.* (2020). *Violência, discriminação e assédio no trabalho*. Florianópolis: Lagoa. Disponível em: [https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2021/03/cartilha-viol%C3%Aancia\)-e-ass%C3%A9dio-web.pdf](https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2021/03/cartilha-viol%C3%Aancia)-e-ass%C3%A9dio-web.pdf). Recuperado em: 20. abr. 2023.
- Oliveira, Z. (2005). A provisão da família: redefinição ou manutenção dos papéis? In: Scalon, C.(Org.). *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, p.123-148.
- Otranto, C. (2010). Criação e implantação dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia – IFETS. *Revista RETTA*. Rio de Janeiro, 1(1), 89-110.
- Pacheco, E. (Org.). (2011). *Institutos Federais: uma Revolução na Educação Profissional e Tecnológica*. *Institutos Federais*. Brasília/São Paulo: Editora Moderna, pp .13-32. Disponível em: https://fundacaosantillana.org.br/wpcontent/uploads/2019/12/67_Institutosfederais.pdf. Recuperado em: 13 mar. 2022.
- Passaggi, M. & Souza, E. (2017). O Movimento (Auto) Biográfico no Brasil: Esboço de suas Configurações no Campo Educacional. *Investigación Cualitativa*, 2(1), 6-26.
- Passos, E. & Barros, R. (2009). A cartografia como método de pesquisa-intervenção. In: Passos, E.; Kastrup, V. & Escóssia, L. (Orgs.). *Pistas do método da cartografia: pesquisa-intervenção e produção de subjetividade*. Porto Alegre: Sulina, pp.17-31.
- Perrot, M. (2005). *As mulheres ou os silêncios da história*. Bauru: EDUSC.
- Pinto, B.; Carreiro, T. & Rodriguez, L. (2015). Trabalhando no “entre”: a história de vida laboral como método de pesquisa em Psicossociologia. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, Belo Horizonte, 2(5), 976-1022.
- Plataforma Nilo Peçanha. Ministério da Educação. *Dado de gestão de pessoas*. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZDhkNGNiYzgtMjQ0My00OGVILWJjNzYtZWQwYjI0ThhYWM1IiwidCI6IjllNjgyMzU5LWQxMjgtNGVhYi1iYjU4LTgyYjJhMTUzNDBmZiJ9>> Recuperado em: 10 nov. 2022.
- Pooli, A. & Monteiro, J. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, Brasília, 18(2), 346-353. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000200002&lng=pt&nrm=iso. Recuperado em: 10 jan. 2022.
- Prazeres, T. J., & Navarro, V. L. (2011). Na costura do sapato, o desmanche das operárias: Estudo das condições de trabalho e saúde das pespontadeiras da indústria de calçados de Franca, São Paulo, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 27(10), 1930-1938.
- Prediger, J. (2010). *Interfaces da Psicologia com a Educação Profissional, Científica e Tecnológica: querer e fazer*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, RS, Brasil. Disponível em:

<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/77886/000758420.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Recuperado em: 20 out. 2021.

- Queiroz, I. S. de, & Prado, M. A. M. (2018). Pesquisa narrativa com mulheres que usam drogas: uma experiência etnográfica feminista. *Psicologia USP*, 29(2), 226–235.
- Ramos, M. (2008). *Concepção do ensino médio integrado*. Texto apresentado em seminário promovido pela Secretaria de Educação do Estado do Pará, Belém, v. 8. Disponível em: http://forumeja.org.br/go/sites/forumeja.org.br.go/files/concepcao_do_ensino_medio_integrado5.pdf. Recuperado em: fev. 2023.
- Reigota, M. (1999). Da etnografia às narrativas ficcionais da práxis ecologista: uma proposta metodológica. *Revista Estudos Universitários*, Sorocaba, 5(1), 35-60. Disponível em: <https://periodicos.uniso.br/reu/article/view/4239/3919>. Recuperado em: 21 jun. 2022.
- Reigota, M. (2016). Aspectos teóricos e políticos das narrativas: ensaio pautado em um projeto transnacional. In: Cordeiro, R. & Kind, L. *Narrativas, gênero e políticas*. Curitiba: CRV, pp. 49-66.
- Resolução CNE/CEB nº 6, de 20 de setembro de 2012*. (2012). Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Diário Oficial da União, Brasília, 21 de setembro de 2012, Seção 1, p. 22. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=11663-rceb006-12-pdf&category_slug=setembro-2012-pdf&Itemid=30192. Recuperado em: 10 mar. 2022.
- Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021*. (2021). Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Diário Oficial da União, Brasília, 6 de janeiro de 2021, Seção 1, pp. 19-23. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=167931-rcp001-21&category_slug=janeiro-2021-pdf&Itemid=30192. Recuperado em: 10 mar. 2022.
- Ribeiro, C. (2012). O trabalho do técnico-administrativo em instituições federais de ensino superior: análise do cotidiano e implicações na saúde. *Revista de Políticas Públicas*, n. spe., 423-432.
- Ribeiro, C. & Mancebo, D. (2013). O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33, 192-207.
- Riessman, C. (2005). Narrative Analysis. In: Kelly, N.; Milnes, K.; Roberts, B. & Robinson, D. (Orgs.). *Narrative, memory & everyday life*. University of Huddersfield: Huddersfield, pp. 1-7. Disponível em: http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/4920/2/Chapter_1_-_Catherine_Kohler_Riessman.pdf. Recuperado em: 01 set. 2022.
- Rocha, Jane Barbosa da; Kubo, Edson Keyso; Pitombo, Nildes Raimunda; Farina, Milton Carlos; Oliva, Eduardo. (2014). Percepção de sucesso na carreira da mulher

executiva brasileira *Revista de Administração da Unimep*, Universidade Metodista de Piracicaba São Paulo, 12(3), 47-72, Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273733503010>. Recuperado em 10 set. 2023.

- Saffioti, H. (1987). *O poder do macho*. São Paulo: Moderna.
- Saffioti, H. (1992). Rearticulando gênero e classe social. In: Costa, A; Bruschini, C. *Uma questão de gênero*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, pp. 183-215.
- Saffioti, H. (2001) Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. *Cadernos Pagu*, 16, 115-136.
- Saffioti, H. (2004) *Gênero, patriarcado e violência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Santiago, R. (2006). *Por entre memórias e arquivos, interpretações e teceduras: um mergulho no passado do Centro Federal de Educação Tecnológica de Rio Pomba/MG (1956 – 1968)*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, Brasil.
- Santos, C. & Izumino, W. (2005). Violência contra as Mulheres e Violência de Gênero: Notas sobre Estudos Feministas no Brasil. *EIAL - Estudos Interdisciplinarios de América Latina y El Caribe*, Tel Aviv, 6 (1). Disponível em: <https://nev.prp.usp.br/wp-content/uploads/2019/08/Cecilia-Santos-Wania-Izumino-Violencia-contra-a-mulher-e-violencia-de-genero.pdf>. Recuperado em: 8 maio 2023.
- Santos, E. (2021). *Mulheres vivendo sem violência: violências invisibilizadas*. São Paulo: OAB.
- Santos, E. F., Santos, I. F., & Nery, M. A. A. M. (2020). Relações de gênero e educação profissional: a presença das mulheres. *Educação: Teoria E Prática*, 30(63), 1–17.
- Sardenberg, C. (2007). Da crítica feminista à ciência a uma ciência feminista. In: Sardenberg, C. & Costa, A. (Orgs.). *Feminismo, Ciência e Tecnologia*. Salvador: REDOR/NEIM-FFCH/UFBA., p. 89-120.
- Sardenberg, C. & Macêdo, M. (2011). Relações de gênero: uma breve introdução ao tema. In: Costa, A.; Rodrigues, A & Vanin I (Orgs.). *Ensino e Gênero: Perspectivas Transversais*. (1. ed.) Salvador: UFBA/NEIM, 1, 33-48.
- Sardenberg, C. & Tavares, M. (2017). *Violência de gênero contra mulheres: suas diferentes faces e estratégias de enfrentamento e monitoramento*. Salvador: EDUFBA.
- Sato, L. (2002). Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: Jacques, M. & Codo, W. (Orgs.). *Saúde mental e trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, pp. 31-49.
- Sato, L.; Coutinho, M. & Bernardo, M. (2017) A perspectiva da Psicologia Social do Trabalho. In: Coutinho, M.; Bernardo, M. & Sato, L (Orgs.). *Psicologia Social do Trabalho*. Petrópolis: Vozes.

- Saviani, D. (2007) Trabalho e Educação: Fundamentos Ontológicos e Históricos. *Revista Brasileira de Educação*, 12(34).
- Schraiber; L.; Oliveira, A. & Couto, M. (2009). Violência e saúde: contribuições teóricas, metodológicas e éticas de estudos da violência contra a mulher. *Caderno de Saúde Pública*, 25, 205-215.
- Schwartzman, S.; Bomeny, M; Costa, V. (1984). *Tempos de Capanema*. Rio de Janeiro: Paz e Terra; São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Segato, Rita Laura. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia*. 1. ed. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.
- Silva, A., Barros, C., Nogueira, M. & Barros, V. (2007). " Conte-me sua história": reflexões sobre o método de História de Vida. *Mosaico: estudos em psicologia*, 1(1).
- Silva, C. (Org.) (2009). *Institutos Federais: Lei nº 11892, de 29/12/2008*. Comentários e reflexões. Brasília, DF: Editora IFRN.
- Silva, L. & Nadal, B. (2016). A participação do funcionário, enquanto educador, em processos de gestão escolar democrática e participativo. In: Paraná. Secretaria de Educação. *Os Desafios da Escola Pública Paranaense na perspectiva do professor PDE 2016*. Curitiba: Governo do Paraná. Disponível em: http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2016/2016_artigo_gestao_uepg_lourivaldonascimentoosilva.pdf. Recuperado em: 20 jan. 2022.
- Soboll, L. (2008). *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. (1. ed.) São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Souza, E. & Meireles, M. (2018). Olhar, escutar e sentir: modos de pesquisar-narrar em educação. *Revista Educação e Cultura Contemporânea*, Campinas, 15 (39), 282-303. Disponível em: <http://www.ppgmuseu.ffch.ufba.br/sites/ppgmuseu.ufba.br/files/elizeuclementino.pdf>. Recuperado em: 16 jun. 2023.
- Souza, E.; Vicentini, P. & Lopes, C. (Orgs.) (2018). *Vida, narrativa e resistência: biografização e empoderamento*. Curitiba: CRV.
- Stancki, N. (2003). Divisão sexual do trabalho: a sua constante reprodução. *Anais do I Ciclo de Debates em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia*, PUC-SP, São Paulo, Brasil. Disponível em: www.pucsp.br/eitt/downloads/eitt2003_nancistancki.pdf. Recuperado em 20 ago. 2023.
- Tamboukou, M. (2016). Aventuras da pesquisa narrativa. In: Cordeiro, R. & Kind, L. (Orgs.). *Narrativas, gênero e política*. Curitiba: CRV, 2016.
- Teixeira, C. & Kind, L. (Orgs.) (2020). *Narrativas, mulheres e resistências*. São Paulo: Letra e Voz.

- Tessarini Jr., G. & Saltorato, P. (2021). Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 19, n. spe. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/bHB64vzytTTwHzcX6jKQbcQ/?format=pdf&lang=pt>. Recuperado em: 7 set. 2022.
- Universidade Federal Rural do Semi-Árido (2018). *O que querem as mulheres: condições e expectativas da vivência das mulheres na UFRSA*. Relatório de pesquisa. UFRSA: Mossoró. Disponível em: https://assecom.ufersa.edu.br/wp-content/uploads/sites/24/2018/03/RELAT%C3%93RIO-DE-PESQUISA_-O-que-querem-as-mulheres_-Condi%C3%A7%C3%B5es-e-expectativas-da-viv%C3%Aancia-das-mulheres-na-UFRSA.pdf.> Recuperado em: 05 ago. 2022.
- Vaz, D. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, Campinas, 22(3), 765-790. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt>. Recuperado em: 15 abr. 2023.
- Vieira, C. (2023). Violência no trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 48. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/ff9Z58MqwdJZDrshKXBQcYJ/#>. Recuperado em: 26 jul. 2023.
- Zaccarelli, L. M. & Godoy. (2013). “Deixa eu te contar uma coisa...”: possibilidades do uso de narrativas e sua análise nas pesquisas em organizações. *Revista Gestão Organizacional*, 6, edição especial, 25-36.

APÊNDICE A - E-MAIL CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA

Meu nome é Ludmila, sou técnica-administrativa em educação e aluna da Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei e gostaria de convidá-la a participar da minha pesquisa **“As violências nas trajetórias de trabalhadoras da educação profissional e tecnológica em Minas Gerais”**, com o objetivo de conhecer a trajetória profissional das assistentes em administração no Instituto Federal e as violências que atravessam esta trajetória. Caso queira contar sua história e colaborar com meu estudo, serei grata pela oportunidade de ouvi-la.

Para isso, solicito responder a este e-mail ou entrar em contato comigo pelo telefone/ whatsapp (32) 99198-8292. Se preferir, poderá, ainda, me encaminhar seu telefone para que eu mesma faça esse contato e possa lhe explicar com mais detalhes a pesquisa, além de combinarmos sua participação de acordo com sua disponibilidade e preferência.

Ressalto o compromisso de que serão garantidos o sigilo e anonimato, pois preservarei a sua privacidade, sua identidade e da instituição a todo o momento, tal como exige o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos no qual este trabalho foi submetido e aprovado.

Sua contribuição será de grande valor e desde já, agradeço seu apoio!

Abraços!

Cordialmente,

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convido você a participar como voluntária da pesquisa “As violências nas trajetórias de trabalhadoras na educação profissional, científica e tecnológica”, cujo objetivo é conhecer as violências que atravessam as trajetórias de trabalho de servidoras públicas do cargo assistente em administração de uma instituição pública de educação profissional, científica e tecnológica do estado de Minas Gerais. Buscamos conhecer suas trajetórias de trabalho, bem como suas vivências nesse espaço relacionadas à violência - principalmente a psicológica. O motivo que nos leva a pesquisar esse assunto é a observação da ausência de pesquisas e discussões sobre o tema voltadas à realidade de trabalhadoras da educação que atuam em funções administrativas e o entendimento de que conhecer e analisar as expressões deste fenômeno no âmbito organizacional poderá estimular a construção de políticas públicas de prevenção e combate à violência contra a mulher no mundo do trabalho. Além disso, pretendemos contribuir com a produção de conhecimento reflexivo e situado, que rompa com imaginários sobre a violência sexista, a partir da reflexividade e das vozes das próprias mulheres.

Sua participação se dará através de entrevista individual realizada com a pesquisadora que será gravada e posteriormente transcrita. Após a transcrição, serão analisadas as informações de sua história e produzido um texto sobre sua trajetória de trabalho e vivências de violência. Na sequência, será, então, realizado um encontro com a pesquisadora para apresentação do texto produzido, discussão conjunta e reelaboração, se for o caso. O tempo estimado para sua participação em cada momento é de, aproximadamente, 2 horas.

Sua adesão implicará o consentimento em participar de todas estas etapas de pesquisa. No entanto, você tem liberdade de se recusar a participar e, ainda, se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem nenhum prejuízo.

Os riscos envolvidos na participação nesta pesquisa, de origem psicológica, são considerados moderados/médios e envolvem a abordagem de temas que podem gerar desconforto, estresse, vergonha, constrangimentos, aborrecimento e outros sentimentos negativos ocasionados por lembranças desagradáveis ao rememorar suas experiências de trabalho, bem como sua divulgação e algum cansaço em decorrência do tempo gasto ao ser entrevistada.

Para minimizá-los, serão tomadas as seguintes providências:

- Garantia do anonimato, preservando a privacidade. Sua identidade será tratada com padrões profissionais de sigilo, você não será identificada em nenhuma publicação e a gravação das entrevistas serão descartadas após sua transcrição, resultando apenas no registro escrito com um nome fictício. No texto final também serão utilizados nomes fictícios, sem identificação das participantes, e apenas trechos da entrevista. Além disso, somente a pesquisadora envolvida e a professora orientadora terão acesso aos dados na íntegra;
- Garantia da não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades, inclusive em termos de autoestima, de prestígio e/ou econômico – financeiro; a proteção da imagem e a não discriminação e estigmatização.
- Ocorrendo desconforto social, moral, emocional ou cansaço durante a pesquisa, você terá total liberdade de fazer pausas, se negar a responder a alguma questão, solicitar suspensão temporária e até mesmo, se negar a prosseguir com sua contribuição, ou seja, poderá interromper ou retirar seu consentimento de participação a qualquer momento, não sendo prejudicada, penalizada ou responsabilizada de nenhuma forma.

Logo, mesmo havendo riscos na condução da pesquisa, serão realizadas todas as ações necessárias para garantir a segurança dos dados da pesquisa, seguindo os preceitos éticos

determinados pela Resolução nº 466/2012 e Resolução 510/ 2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Ao participar desta pesquisa você não terá nenhum benefício direto. Entretanto, por possuir uma dimensão formativa e privilegiar os encontros, a pesquisa narrativa estimula a reflexão enquanto prática social, oportuniza conexões, diálogos, estímulos mútuos e o trabalho colaborativo entre pesquisadora e participantes da pesquisa, promove protagonismo, voz e contribui para o empoderamento das pessoas envolvidas, potencializando a expansão do poder pela mútua afetação. Você irá, ainda, contribuir com a promoção do saber científico na área pesquisada, principalmente no conhecimento de violências e relações de gênero no trabalho, tendo acesso ao conhecimento que será produzido a partir desta pesquisa.

Sua participação é voluntária e gratuita e em decorrência dela você não receberá qualquer valor em dinheiro, nem recompensas diretas. Você também não terá nenhum gasto por participar deste estudo. Ainda assim, ressalta-se que a pesquisadora se responsabiliza por esta pesquisa e, em caso de danos decorrentes de sua participação, você tem assegurado o direito a buscar indenização.

Os resultados desta pesquisa estarão à sua disposição quando ela for finalizada. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de 5 (cinco) anos e, após esse tempo, serão destruídos. Em caso de dúvidas sobre os aspectos éticos, você também pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa que aprovou esta pesquisa e informar o número CAAE _____. Este comitê é um órgão colegiado que avalia as pesquisas com seres humanos, observando os interesses dos participantes e os cuidados em relação à sua integridade e dignidade, contribuindo assim com o desenvolvimento de pesquisas dentro dos padrões éticos nacionais e internacionais.

Agradecemos a sua autorização e colocamo-nos à disposição para esclarecimentos adicionais. Sempre que necessário, você poderá entrar em contato com a pesquisadora Ludmila Silva Pinho, por meio do telefone ~~(32) 991988292~~ e e-mail ~~ludmilasp@hotmail.com~~, ou com a orientadora da pesquisa, a Prof.^a Dr.^a Cássia Beatriz Batista, pelo telefone ~~(31) 8859-1996~~ e e-mail ~~cassiabeatrizb@ufjf.edu.br~~.

Após ser informada dos objetivos deste estudo de maneira clara e detalhada e ter tido a oportunidade de esclarecer minhas dúvidas, assino o presente termo, registrando minha anuência em participar da pesquisa.

_____, ____ de _____ de 20 ____.

Assinatura da participante

Assinatura da pesquisadora

CONTATOS DA PESQUISADORA RESPONSÁVEL:

Nome: Ludmila Silva Pinho

~~Endereço: Avenida Das Águas Quentes, nº 618 – Jardim Goiás~~

~~CEP: 36032-280 / João de Fora - MG~~

~~Fone: (32) 991988292~~

~~E-mail: ludmilasp@hotmail.com~~

APÊNDICE C - E-MAIL DE RETORNO COM AS NARRATIVAS PRODUZIDAS

Ei, boa tarde! Como você está? Espero que bem!

Volto a fazer contato, como combinado, para lhe dar um retorno sobre a entrevista.

Segue a narrativa criada com base em nosso encontro.

A narrativa nos possibilita transmitir e acessar conteúdos de vivências cotidianas e também refletir sobre o vivido, as escolhas, os caminhos percorridos. O ato de narrar nos permite reorganizar e transformar nossas vivências, em um exercício de ordenar, conectar fatos e situações, tempos e sentidos. A todo esse processo que aqui estamos desenvolvendo, damos o nome de "narrativas colaborativas", pois (re) contamos sua narrativa a partir dos nossos olhares e escuta.

Assim, gostaria, gentilmente, de pedir que realize sua leitura e veja se você se identifica com a história que conto para a publicação na dissertação. Reitero que seu nome não será citado em nenhum momento, nem o nome da sua unidade. A partir dessa narrativa, você poderá colaborar novamente, pois, caso deseje, poderá modificá-la, trocar, acrescentar ou retirar trechos, palavras, fatos...

Fico no aguardo do seu retorno e mais uma vez, obrigada!

Um abraço afetuoso!