



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COGNIÇÃO, TECNOLOGIAS E
INSTITUIÇÕES
MESTRADO ACADÊMICO INTERDISCIPLINAR

ANA BEATRIZ DE MEDEIROS RÉGIS FERREIRA

**GÊNERO E SAÚDE MENTAL NA EXPERIÊNCIA DE SERVIDORAS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE:
um olhar na perspectiva da Biologia do Conhecer**

MOSSORÓ – RN
2023

ANA BEATRIZ DE MEDEIROS RÉGIS FERREIRA

**GÊNERO E SAÚDE MENTAL NA EXPERIÊNCIA DE SERVIDORAS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE:
um olhar na perspectiva da Biologia do Conhecer**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar – Mestrado em Cognição, Tecnologias e Instituições (PPGCTI), como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestra em Cognição, Tecnologias e Instituições.

Orientadora: Karla Rosane do Amaral Demoly
Co-orientadora: Yákara Vasconcelos Pereira

MOSSORÓ- RN
2023

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

FF383 FERREIRA, ANA BEATRIZ DE MEDEIROS RÉGIS .
GÊNERO E SAÚDE MENTAL NA EXPERIÊNCIA DE
SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA
UNIVERSIDADE: um olhar na perspectiva da Biologia
do Conhecer / ANA BEATRIZ DE MEDEIROS RÉGIS
FERREIRA. - 2023.
182 f. : il.

Orientadora: KARLA ROSANE DO AMARAL DEMOLY.
Coorientadora: YÁKARA VASCONCELOS PEREIRA.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Programa de Pós-graduação em
Cognição, Tecnologias e Instituições, 2023.

1. Gênero. 2. Saúde Mental. 3. Biologia do
Conhecer. 4. Servidoras Técnico-Administrativas.
5. Universidade. I. DEMOLY, KARLA ROSANE DO
AMARAL, orient. II. PEREIRA, YÁKARA VASCONCELOS
, co-orient. III. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo autor(a).

Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência

Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva

CRB: 15/120

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

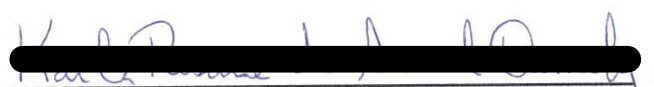
ANA BEATRIZ DE MEDEIROS RÉGIS FERREIRA

**GÊNERO E SAÚDE MENTAL NA EXPERIÊNCIA DE SERVIDORAS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE: um olhar na perspectiva da Biologia
do Conhecer**

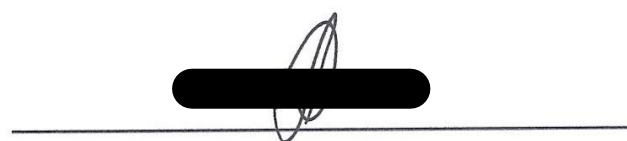
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar – Mestrado em Cognição, Tecnologias e Instituições (PPGCTI), como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestra em Cognição, Tecnologias e Instituições.

Defendida em: 17 de janeiro de 2023

BANCA EXAMINADORA


Pós Dr.^a. Karla Rosane do Amaral Demoly (Ufersa)

Presidenta e orientadora



Dr.^a. Yákara Vasconcelos Pereira (UFPE)

Coorientadora



Dr.^a. Nize Maria Campos Pellanda (Ufersa)

Membro examinadora



Dr.^a Letícia Maria Schabbach (UFRGS)

Membro examinadora



Ana Beatriz de Medeiros Régis Ferreira (discente)

Dedico este trabalho a todas mulheres com as quais, ao longo de minha vida, teci redes de amorosidade que me afetaram em nossa convivência; especialmente, à minha mãe, Maria Lídia, e à minha filha, Mariana.

AGRADECIMENTOS

A Deus, autor da minha vida e existência, a quem devo tudo que tenho e sou.

À minha filha, Mariana, que está comigo desde a qualificação do projeto de dissertação, quando ela ainda era uma sementinha em meu ventre, recém descoberta; por me acompanhar nessa jornada tão desafiadora e ser a razão de tudo isso, o meu combustível para seguir.

Ao meu marido Alyson, meu companheiro de vida e grande incentivador; por todo apoio e por sempre acreditar em mim.

À minha família - meus pais, Lídia e Fabiano e meus irmãos, Pedro e Matheus; por serem meu ponto de apoio e equilíbrio, minha base, para onde sempre posso voltar e de onde sempre encontro forças para seguir.

Aos amigos que, de longe ou perto, tornam minha caminhada mais feliz. Especialmente à minha amiga Cibelle, por todo incentivo e apoio nessa jornada.

Aos meus professores do Mestrado em Cognição, Tecnologias e Instituições, por todo conhecimento que construímos juntos.

À minha orientadora, professora Karla, que me acolheu com amorosidade desde o nosso primeiro encontro, antes mesmo de eu ingressar no mestrado; por toda colaboração, cuidado, compreensão e afeto rigoroso na lida com nosso trabalho.

À minha coorientadora, professora Yákara, que me acompanha nessa jornada desde a graduação, sempre me conduzindo por caminhos interessantes; por toda confiança, incentivo, colaboração e apoio.

Às examinadoras, professoras Nize Pellanda e Letícia Schabbach, por aceitarem colaborar com o meu trabalho e por todas as contribuições relevantes desde a qualificação do projeto.

Aos meus colegas de turma, com quem dividi os sabores e dissabores dessa caminhada, tornando-a mais leve.

Às participantes da pesquisa, por terem acolhido a minha questão de pesquisa como sua e contribuído para construção de um trabalho potente a partir das suas vivências e experiências.

À Ufersa, por ter aberto espaço para realização da pesquisa.

“A vida é leve,
a vida é pesada.
O fardo que carrega,
é você quem faz.”
Ray Lima¹.

¹ Artista e educador popular. Com vários livros publicados, cursou Letras na Universidade Estadual do Rio de Janeiro - UERJ, teatro na Escola Martins Penna e especializou-se em gestão de sistemas e serviços de saúde pela Universidade de Campinas - UNICAMP.

RESUMO

A pesquisa discute gênero e saúde mental na experiência de servidoras da Universidade. Buscamos compreender as experiências que se relacionam às suas inquietudes e emoções vividas no cotidiano na universidade, na perspectiva da Biologia do Conhecer e do Amar, perpassando pelo eixo cognição, tecnologias e instituições. Para tanto, construímos esta dissertação a partir da pergunta: “Como ocorrem as transformações cognitivas referidas a gênero e ao cuidado em saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da Ufersa?”. A rede teórica para sustentar a escrita conta com Humberto Maturana, Nise da Silveira, Flávia Biroli, e ainda outros estudiosos que se preocupam em entender os modos de viver e trabalhar no contexto de instituições universitárias. Este estudo se define como pesquisa de mestrado de natureza qualitativa e foi escrito em primeira pessoa - acolhendo a presença da observadora como responsável pelas explicações que faz no trabalho de pesquisa. Foi realizado com mulheres servidoras técnico-administrativas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa, no Campus Sede e, ainda, com mulheres que já ocuparam cargos ou funções de gestão. Criamos estratégias metodológicas que favoreceram a escuta livre e sensível das suas experiências referidas a gênero, trabalho, saúde mental e o viver cotidiano na universidade. Atentamos, mediante trabalho orientado pelas pistas da cartografia, para marcadores que emergem das autonarrativas que foram tecidas em encontros e conversações, de modo a observar e refletir sobre as coordenações de condutas que visibilizam – emoções, linguagem, experiência - das participantes da pesquisa, ampliando nosso entendimento sobre o tema em estudo. Ao aproximar as leituras e construções teóricas já produzidas sobre gênero e saúde mental de uma experiência direta de pesquisa intervenção, atualizamos o próprio entendimento sobre como os movimentos da cognição inventiva e possibilidades de ações efetivas podem acontecer de modo que estejamos a promover a alegria no cotidiano da universidade, praticar a colaboração e a amorosidade nas relações de modo que estejamos a construir relações sociais que ocorrem, segundo as construções da Biologia do Conhecer, quando tecemos relações nas quais o amor faz com que emergja a legitimidade da presença do outro/a na convivência. Sobre a temática de gênero, as narrativas e as marcações efetuadas nos oportunizaram perceber como os mecanismos e estruturas construídas em nossa cultura, predominantemente

patriarcal, que fomenta a conservação de formas de competição e de desrespeito nas relações com as mulheres em contexto de trabalho, aparecem efetivamente no cotidiano de mulheres servidoras na universidade. Práticas de cuidado e amorosidade, movimentos e ações cotidianas de colaboração e afeto também se fazem presentes, mas não preponderam nas redes de conversações e fazeres do cotidiano na universidade. O trabalho trouxe uma reflexão transdisciplinar que é possível no pensar sistêmico, ontológico e constitutivo do devir mulher que trabalha em uma dimensão da educação superior. Conhecer e viver se entrelaçam neste trabalho, assim como as formas da existência, da experiência e os movimentos de transformação da autora.

Palavras-chave: Gênero. Saúde Mental. Biologia do Conhecer. Servidoras Técnico-Administrativas. Universidade.

ABSTRACT

This research discusses gender and mental health in the experience of female university employees. We seek to understand the experiences that relate to their concerns and emotions experienced in everyday life at the university, from the perspective of the Biology of Knowing and Loving, through the axis cognition, technologies and institutions. For this, we built this dissertation from the question: "How do occur the cognitive transformations referred to gender and mental health care in the experience of technical-administrative servers of Ufersa? The theoretical network to support the writing relies on Humberto Maturana, Nise da Silveira, Flávia Biroli, and other scholars who are concerned with understanding the ways of living and working in the context of university institutions. This study is defined as master's research of a qualitative nature and was written in the first person - welcoming the presence of the observer as responsible for the explanations she makes in the research work. It was carried out with women technical-administrative employees of the Universidade Federal Rural do Semi-Árido - Ufersa, at the Campus Sede and, also, with women who have already occupied management positions or functions. We created methodological strategies that favored free and sensitive listening to their experiences related to gender, work, mental health, and daily life at the university. Through cartography-guided work, we paid attention to the markers that emerge from the autonarratives that were woven in meetings and conversations, in order to observe and reflect on the coordination of behaviors that make visible - emotions, language, experience - of the research participants, broadening our understanding of the theme under study. By bringing together the readings and theoretical constructions already produced about gender and mental health from a direct experience of intervention research, we have updated our own understanding about how the movements of inventive cognition and possibilities of effective actions can happen so that we are promoting joy in the everyday life of the university, practicing collaboration and love in relationships so that we are building social relationships that occur, according to the constructions of the Biology of Knowing, when we weave relationships in which love makes the legitimacy of the presence of the other emerge in the coexistence. On the subject of gender, the narratives and the markings made allowed us to perceive how the mechanisms and structures built in our predominantly patriarchal culture, which fosters the preservation of forms of competition and

disrespect in relationships with women in the work context, appear effectively in the daily life of female university employees. Practices of care and love, movements and daily actions of collaboration and affection are also present, but they do not preponderate in the networks of conversations and daily actions in the university. The work brought a transdisciplinary reflection that is possible in systemic thinking, ontological and constitutive of becoming a woman who works in higher education. Knowing and living are intertwined in this work, as well as the forms of existence, the experience and the author's transformation movements.

Keywords: Gender. Mental Health. Biology of Knowing. Technical-administrative workwomen. University.

RESUMEN

La investigación analiza el género y la salud mental en la experiencia de las empleadas universitarias. Buscamos comprender las experiencias que se refieren a sus preocupaciones y emociones experimentadas en la vida cotidiana en la universidad, desde la perspectiva de la Biología del Conocer y del Amar, a través de los ejes cognición, tecnologías e instituciones. Para ello, construimos esta disertación a partir de la pregunta: "¿Cómo ocurren las transformaciones cognitivas referidas al género y al cuidado de la salud mental en la experiencia de las servidoras técnico-administrativas de la Ufersa? La red teórica para apoyar la escritura cuenta con Humberto Maturana, Nise da Silveira, Flávia Biroli, y otros estudiosos que se ocupan de la comprensión de las formas de vivir y trabajar en el contexto de las instituciones universitarias. Este estudio se define como una investigación de maestría de naturaleza cualitativa y fue escrito en primera persona - acogiendo la presencia de la observadora como responsable por las explicaciones que ella hace en el trabajo de investigación. Fue realizado con mujeres empleadas técnico-administrativas de la Universidade Federal Rural do Semi-Árido - Ufersa, en el Campus Sede y también con mujeres que ya ocuparon cargos o funciones de dirección. Creamos estrategias metodológicas que favorecieron la escucha libre y sensible de sus experiencias referentes a género, trabajo, salud mental y vida cotidiana en la universidad. Prestamos atención, a través de un trabajo guiado por las pistas de la cartografía, a los marcadores que emergen de las autonarrativas que se tejieron en encuentros y conversaciones, con el fin de observar y reflexionar sobre la coordinación de comportamientos que visibilizan - emociones, lenguaje, experiencia - de las participantes de la investigación, ampliando nuestra comprensión del tema en estudio. Al acercarnos a las lecturas y construcciones teóricas ya producidas sobre género y salud mental de una experiencia directa de investigación de intervención, actualizamos nuestra propia comprensión sobre cómo pueden ocurrir los movimientos de cognición inventiva y las posibilidades de acciones efectivas para que estemos promoviendo la alegría en el cotidiano de la universidad, practicando la colaboración y el amor en las relaciones para que estemos construyendo relaciones sociales que ocurren, según las construcciones de la Biología del Conocer, cuando tejemos relaciones en las que el amor hace emerger la legitimidad de la presencia del otro en la convivencia. En el tema de género, las

narrativas y los señalamientos realizados nos permitieron percibir cómo los mecanismos y estructuras contruidos en nuestra cultura, predominantemente patriarcal, que fomentan la preservación de formas de competencia y falta de respeto en las relaciones con las mujeres en el contexto laboral, aparecen efectivamente en la vida cotidiana de las empleadas universitarias. Prácticas de cuidado y amor, movimientos y acciones cotidianas de colaboración y afecto también están presentes, pero no prevalecen en las redes de conversaciones y acciones cotidianas en la universidad. El trabajo trajo una reflexión transdisciplinaria que es posible en el pensamiento sistémico, ontológico y constitutivo del ser mujer que trabaja en una dimensión de la educación superior. Conocer y vivir se entrelazan en este trabajo, así como las formas de existencia, la experiencia y los movimientos de transformación de la autora.

Palabras clave: Género. Salud mental. Biología del Conocimiento. Mujeres trabajadoras técnico-administrativas. Universidad.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Relações que nos dão origem, nos fazem possível e nos <u>conservam</u> no viver.....	37
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Identificação de participantes da pesquisa, data e duração dos encontros para construção das autonarrativas da pesquisa	85
Quadro 2 - Aprendizagens e transformações vividas na ação de pesquisar .	154

SUMÁRIO

1 REFLEXÕES INICIAIS.....	18
2 PERCURSO DE UMA SERVIDORA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA: PROCURANDO DESVENDAR AS RELAÇÕES DE GÊNERO E DE CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL NA UNIVERSIDADE	23
3 REDE TEÓRICA PARA DAR SUSTENTAÇÃO À PESQUISA EMPÍRICA.....	34
3.1 Gênero e saúde mental na universidade sob a perspectiva da biologia do conhecer: redes de conversações, processos de coemergência eu-mundo e sistemas sociais.....	35
3.2 Sistema e cultura patriarcais.....	43
3.3 Os estudos sobre gênero	45
3.3.2 A participação das mulheres em cargos de gestão	53
3.3.3 Experiências femininas nas instituições	56
3.3.4 Gênero na experiência de servidoras técnico-administrativas na universidade	58
4 SAÚDE MENTAL E QUESTÕES DE GÊNERO NA EXPERIÊNCIA DE MULHERES NA UNIVERSIDADE	61
4.1 Nise da Silveira e o afeto catalisador: as emoções do lidar e as transformações nas formas de conviver e nos estados do ser	64
4.1.1 A promoção do cuidado com a saúde mental e as relações nas instituições ...	68
5.1 A universidade onde realizo a pesquisa	72
5.2 As servidoras técnico-administrativas em educação	73
6 A CONSTRUÇÃO DA FORMA DE PESQUISAR.....	75
6.1 A pesquisa intervenção qualitativa: construção de autonarrativas e pistas da cartografia.....	76
6.2 O recorte empírico.....	79
6.3 Procedimentos metodológicos e dimensão ética da pesquisa.....	81
7 AUTONARRATIVAS NAS REDES DE CONVERSAÇÕES ENTRE SERVIDORAS	85
7.1 Ideias, emoções, ações: deslocamentos e transformações cognitivas na experiência de mulheres servidoras técnico-administrativas na Ufersa.....	86
7.1.1 Onde está a nossa voz no trabalho na universidade?	91
7.1.2 Por que a nossa idade importa?.....	93
7.1.3 Por que a nossa aparência importa?.....	95
7.1.4 Por que nós somos tão (auto)cobradas?.....	98
7.2 As relações de gênero e a promoção de saúde mental na universidade	105
7.2.1 Como anda a saúde mental da Ufersa?	106
7.2.2 Atividade de homem ou atividade de mulher?.....	114
7.2.3 Amorosidade ou violência nas relações: qual diferença faz?	124
7.2.4 A competição na Ufersa	135

8 OS NÓS NA REDE: DESDOBRAMENTO DAS QUESTÕES E CAMINHOS PARA REFLETIR.....	140
9 GÊNERO E SAÚDE MENTAL NO VIVER-CONHECER COTIDIANO DE SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE: RECORRÊNCIAS E TRANSFORMAÇÕES PERCEBIDAS NO CAMINHAR DA PESQUISA.....	153
REFERÊNCIAS.....	159
APÊNDICE A – ROTEIRO DE QUESTÕES ABERTAS – DISPARADORAS- PARA A CONSTRUÇÃO DAS AUTONARRATIVAS	166
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	169
APÊNDICE C - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE ÁUDIO.....	175
APÊNDICE D - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE IMAGEM	176
APÊNDICE E – CONVITE ÀS MULHERES SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UFERSA CAMPUS MOSSORÓ	177
APÊNDICE F – CONVITE ÀS MULHERES SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS QUE JÁ OCUPARAM CARGOS DE CHEFIA NA UFERSA CAMPUS MOSSORÓ	180
APÊNDICE G – CONVITE PARA ENCONTRO COLETIVO	183

1 REFLEXÕES INICIAIS

Tenho feito muitas perguntas no percurso de minha vida. São incontáveis inquietações que me levam a viver experiências diversas. E, muito embora todas questões do nosso viver sejam fundamentais para a constituição do modo como configuramos as formas de agir e nos relacionar, nesta dissertação eu me ative àquelas inquietações que me trouxeram ao Curso de Mestrado em Cognição, Tecnologias e Instituições – PPGCTI e que pude compreender que me ajudaram a definir a pergunta da pesquisa.

Poderia separar tais inquietações como referentes à minha vida acadêmica, mas cometeria um equívoco. Nossa constituição humana acontece sempre nas relações que estabelecemos com os outros e compreendo que não há separação entre as tantas vidas que vivemos, por exemplo, acadêmica, profissional, pessoal ou familiar e a experiência do conhecimento. Todo nosso viver está entrelaçado em uma complexa rede de sistemas, desde a nossa constituição biológica. Nascemos, nós os seres humanos, como seres amorosos, na medida em que somos seres frágeis e precisamos do cuidado de um outro ser humano para seguirmos vivos. Esta dimensão constitutiva eu compreendo como um grande convite à colaboração e à partilha, um convite ao estabelecimento de relações de cuidado e afeto, relações de colaboração. Entretanto, não temos feito esta opção na tessitura das inúmeras redes de conversações que tecemos ou mesmo nas redes sociotécnicas e políticas que preponderam no conjunto de nossas sociedades humanas.

Humberto Maturana e Francisco Varela, em seus estudos, chamam a nossa atenção para esta dimensão constitutiva da vida humana. A manutenção da vida de seres que constroem o viver e o conhecer por meio de redes de conversações requer o cuidado. Uma inquietação vai se delineando, enquanto servidora técnico-administrativa na universidade, ao me deparar com relações, estruturas e todo um mecanismo que parece negar esta nossa origem constitutiva. No lugar da colaboração, fomos criando e fortalecendo estruturas e mecanismos baseados na competição e em uma lógica que podemos nomear como patriarcal. Fui me aproximando de um fenômeno que é a minha própria experiência como servidora técnico-administrativa na universidade, identificando em mim mesma as situações de desrespeito, a lógica competitiva funcionando nas relações, com seus mecanismos de dominação e controle.

Em discussões com minha orientadora no mestrado, ao compartilhar estas inquietações, pude me aproximar de estudos do filósofo francês Gilbert Simondon (1989) que discutiu a cultura técnica e o modo como a nossa sociedade se organiza nessas relações entre o pensamento humano, as culturas, as transformações dos objetos técnicos e os processos de individuação psíquica e coletiva vividos pelos seres humanos. Ali, entendi que há um conjunto que se constitui no entrelaçamento/interconexões entre o pensamento humano, os objetos técnicos e os processos de individuação psíquica e coletiva. Esse brilhante filósofo nos ajuda a compreender como acontecem as transformações dos seres humanos em sua relação com os seres técnicos e as sociedades.

Desse modo, Simondon me ajuda a tomar a própria escrita como processo no qual realizo uma ação cognitiva sobre mim mesma, o devir histórico que é esta constituição humana, nossa biologia - para Humberto Maturana (2004) - e as possibilidades na tessitura de redes de conversações que acontecem como modo de viver dos seres humanos. Não somos máquinas e precisamos urgentemente romper com relações que nos situam nesta condição. Assim como os demais seres vivos dos quais somos interdependentes, vivemos a nossa autopoiese, como seres que se transformam e buscam conservar a própria vida a cada instante. Diferentes dos demais seres vivos, somos seres linguajantes e conservamos a vida que queremos viver agindo nas redes de conversações tecidas no conjunto da sociedade.

Minha questão de pesquisa emerge, então, no percurso e no fluir do viver em redes de conversações: são as marcas, cenas, imagens e inquietudes que, na atitude de livre reflexão, procurei perceber melhor, de modo a abrir espaço para uma pergunta importante para mim, para a comunidade e para a ciência. Atentar para a pergunta que me faço é um caminho alegre e potente na aprendizagem da ação de pesquisar.

Nesse sentido, assumo a escrita que faz um movimento de passagem, da primeira pessoa do singular para a primeira pessoa do plural. Ao empregar a primeira pessoa do singular, como a autora do estudo, busco exercer o que Heinz Von Foerster (1982) nomeia como - função observador - implicado no ato de pesquisar. Assim como nos estudos sobre saúde mental, durante encontros na universidade, pude conhecer e interagir com Vitor Pordeus, médico psiquiatra transcultural, criador do Hotel da Loucura no Rio de Janeiro e Doutor em psiquiatria

transcultural. Vitor alerta para - sermos observadores atores e não meros espectadores do viver.

Nesta direção, eu acolho a metodologia em primeira pessoa proposta por Francisco Varela (1999) em seu livro “El fenomeno de la vida”, o que traz uma necessidade de atentar para o modo de escrever. Faço a passagem para o plural - nós - quando trago explicações e reflexões já interagindo com leituras, conversações com minhas orientadoras e mesmo com aqueles virtuais leitores que, à espreita, me acompanham; escrevo em primeira pessoa quando estou construindo as explicações, as quais tornam perceptíveis os meus modos de observar e analisar o fenômeno que estou pesquisando. Há a implicação e a presença de uma observadora ativa que realiza pesquisa intervenção e faz funcionar uma ação importante na linguagem que é a ação de escutar e acompanhar modos de percepção e de construção da realidade trazidas pelas participantes técnico-administrativas da universidade.

Neste ponto, quero me apresentar aos leitores enquanto autora responsável pela construção desta dissertação: sou mulher, jovem, casada, mãe de Mariana; também sou a única filha e a mais velha de uma família de três irmãos. Sou servidora técnico-administrativa na Universidade Federal Rural do Semi-Árido - Ufersa, desde 2013. Tenho formação em Administração e fiz especialização em gestão estratégica de serviços pela mesma universidade.

As discussões já expostas passaram a me ajudar desde a experiência que se inicia no momento em que me dediquei ao propósito de cursar mestrado, projeto que se efetivou alguns anos depois da graduação e da especialização. Ingressei no Programa Interdisciplinar de Mestrado em Cognição, Tecnologias e Instituições – PPGCTI da Ufersa no segundo semestre de 2020.

É importante mencionar que o meu primeiro encontro com o PPGCTI se deu em 2019, quando, na busca de conhecer a experiência de ser mestrande e fazer uma reaproximação com a vida acadêmica, escolhi ser aluna especial da disciplina “Tópico Especial: Teorias cognitivas e entendimentos sobre aprendizagem em educação e saúde: autopoiese, enação, simpoiese e enação autopoietica”, ministrada pela professora Karla Demoly.

Na oportunidade, pude participar de discussões sobre alguns conceitos que são os eixos do programa: cognição, tecnologias, instituições e outros que eram do interesse da professora, como: gestão, gênero e saúde mental. Estudei nesse

momento, especialmente, a epistemologia proposta por Humberto Maturana e continuada por Francisco Varela, até então desconhecida por mim: a Biologia do Conhecer, que trata da busca por explicar como conhecemos e vivemos por meio de nossas experiências e como nos constituímos humanos, seres linguajantes.

Neste momento de estudo, eu passei a percorrer um caminho transdisciplinar que buscava aproximar ciência, vida e comunidade. Fui, pouco a pouco, percebendo que seria enriquecedor para compreender como vivemos como mulheres servidoras em uma instituição de ensino superior. Eu queria compreender um processo relacional e a Biologia do Conhecer me guiava para caminhos potentes.

Ainda em meus estudos iniciais, me deparei com o conceito de autopoiese, como uma característica biológica dos seres vivos que se auto organizam e se autoproduzem, com vistas a conservar o próprio viver, enquanto autores (sistemas autônomos) da sua vida e existência. Isto ocorre desde as menores unidades dos seres vivos, o movimento das células em sua circularidade.

Na ocasião, como aluna especial, pude conhecer também o Programa Oficinando em Rede, que atua com a comunidade sob a coordenação da professora Karla, desenvolvendo ações de pesquisa e extensão voltadas à saúde mental. Foi durante uma das jornadas do Programa Oficinando em Rede que pude me aproximar dos valiosos trabalhos de cenopoesia do educador e artista Ray Lima e de práticas de cuidado e formação propostas pela médica Vera Dantas, bem como dos estudos da reconhecida psiquiatra Nise da Silveira, por meio do trabalho de Vitor Pordeus, já mencionado antes.

Atualmente, mestranda do PPGCTI e, que alegria, orientanda da professora Karla, apresentamos esta escrita colaborativa, a minha dissertação e aqui, o momento presente de sua atualização. Uma escrita amorosa acontece, o que requer um tratamento com rigor deste lidar com conceitos, imagens, os movimentos da cognição e da experiência cotidiana das participantes da pesquisa. Assim como dizia Nise da Silveira - afeto catalisador e rigor operando ao mesmo tempo. Tenho também a colaboração da minha co-orientadora, a professora Yákara Vasconcelos, que hoje é vinculada à Universidade Federal do Pernambuco - UFPE, mas que é também uma das criadoras da proposta de formação do Curso de mestrado que hoje realizo. A Professora Yákara me acompanha desde a graduação, tendo sido minha orientadora nesta ocasião, bem como na especialização, sempre me

encorajando a construir uma trajetória acadêmica e a seguir por caminhos interessantes.

No tópico a seguir, descrevo o caminho que percorri até o momento que passei, então, a estudar e a refletir sobre cognição, tecnologias e instituições e amplio a compreensão, quando me percebo em um processo de adaptação que é criativo, pois aprendo que conservo o que quero viver com minhas ações no mundo. Uma das formas como agimos e transformamos o mundo que habitamos é justamente nas ações de pesquisar, com cuidado e implicação ética quando queremos melhorias e a alegria nos percursos de viver e trabalhar na universidade.

2 PERCURSO DE UMA SERVIDORA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA: PROCURANDO DESVENDAR AS RELAÇÕES DE GÊNERO E DE CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL NA UNIVERSIDADE

A partir das discussões durante as aulas no mestrado, pude ampliar o meu entendimento de que uma perspectiva foi construída na história da ciência e tem ramificação, reverbera no conjunto de nossa sociedade. Posso hoje questionar com mais clareza a ideia de seleção natural – que conhecemos ainda em nossos estudos primários - trazida por Charles Robert Darwin, um importante naturalista inglês, nascido no dia 12 de fevereiro de 1809. Esse importante pesquisador, desde muito jovem, já demonstrava seu amor pela ciência, dedicando-se às suas coleções e a realizar experimentos, com seu irmão, em um laboratório de química. Darwin ficou conhecido por sua obra intitulada “A origem das espécies” na qual sustenta que os processos de seleção natural acontecem e os mais aptos teriam mais chances de sobreviver e permanecerem vivos. Nossas relações com o meio, nesta abordagem, seriam de mera adaptação ao mundo externo.

Esta foi uma explicação aceita sobre o que se passa entre nós e o mundo. A ideia de adaptação de um meio que informa e instrui se faz presente, ainda nos dias atuais, na formação humana nas mais diversas áreas do conhecimento. Paradigma fortalecido com o pensamento cartesiano que toma a metáfora do relógio mecânico na sua busca de construção do que viria a ser aceito como ciência: a busca da verdade por meio da ilusão da neutralidade do observador; picotar as coisas e descrever em suas partes, separar para entender. Ao separar para entender, nossa reflexão não acontece de modo a perceber as interconexões entre a existência individual e as construções coletivas, entre as formas de agir e pensar e os fenômenos que emergem no que nomeamos como realidade.

A ciência moderna surgiu em uma cultura que valoriza a apropriação e a riqueza, que trata o conhecimento como uma fonte de poder, que aprecia o crescimento e o controle, que respeita hierarquias de dominação, que valoriza a aparência e o sucesso, que perdeu de vista a sabedoria e não faz nada para cultivá-la (MATURANA, 2001, p. 158).

Aprendemos, no percurso histórico da ciência e mesmo no viver cotidiano no qual temos a convivência nas instituições, a negar as relações, o espaço do - *entre* - eu e o outro, o humano e a natureza, o homem e a mulher, a razão e a

subjetividade, o primeiro e o último, entre tantas outras separações que fomos fortalecendo.

Posso fazer interagir esta reflexão com o que encontro no livro “Ponto de Mutação”, transformado em filme. Temos no filme o trabalho do físico e filósofo Fritjof Capra (1983) que traz lindamente uma discussão. Em uma cena do filme, a atriz Liv Ullmann, ao interpretar uma mulher e física, cita as obras de prêmios Nobel, como Ilya Prigogine e grandes cientistas, como Gregory Bateson e Humberto Maturana. Recorre a estes brilhantes cientistas para explicar, com o apoio dos estudos da física quântica e dos estudos em sociologia de Margaret Mead, entre tantos outros, de que os seres vivos são seres interdependentes.

Em nosso trabalho, esta reflexão é crucial, porque vai desenhando uma epistemologia. Acolho e estudo nesta etapa da minha formação como pesquisadora a Biologia do Conhecer e a perspectiva sistêmica, pois busco o prazer e a alegria do entendimento, movimento da cognição que é mais amplo que o conhecimento. A busca de - entendimento - faz referência aos contextos nos quais conceitos e práticas ganham sentido. O conhecimento é a explicação que faz aparecer aos nossos olhos, como observadores e não meros espectadores, os próprios fenômenos. Por isso, no linguajar, ao escrever uma dissertação, interferimos no mundo.

Sobre a visão cartesiana, as separações não favorecem o entendimento. Quando discutimos as relações entre o homem e a mulher, é interessante considerar que “[...] na lógica das oposições binárias, que estruturam o pensamento moderno, o homem é a referência e a mulher é apresentada como o ‘outro’, o oposto do homem” (SILVA; RIBEIRO, 2014, p. 452). Vivemos atualmente as consequências.

Aqui é importante referir que a reflexão sobre gênero, no cruzamento com o trabalho que realizo como servidora técnico-administrativa da universidade vai tomando corpo e passa a me interessar como possibilidade de pesquisa. Na universidade, os micropoderes e modalidades de relações aparecem e se conservam, portanto, interagimos com os efeitos de uma sociedade, cuja cultura preponderante, é patriarcal.

Sobre a temática do gênero, faço aproximações, leituras que me ajudam a refletir de que não se trata, ao observar as formas de dominação e de desrespeito à mulher, de desprezar a importância do masculino para a construção das relações na convivência. Tampouco defender a superioridade da mulher em relação ao homem,

pois estaríamos aprisionadas na mesma lógica do poder e da competição. Manter e fortalecer o pensamento binário, eu contra o outro, as separações, podemos aprender novas formas de convivência.

Em meu viver cotidiano me deparo com as lutas sociais e me posiciono diante delas, mas reflito que muitas vezes é apontado com destaque o que somos - contra - luta contra as formas de opressão de gênero. Estas narrativas se destacam em nossa sociedade. Mas é preciso afirmar a favor de que modo de convivência estamos a trabalhar, a propor. Assim cuidamos para não incorrer no equívoco das separações e do pensamento binário. A reflexão sobre si mesma na convivência, este lidar conosco mesmo, após tantos anos, séculos de configuração de uma sociedade patriarcal que prioriza as oposições binárias é necessária. Partilhar, colaborar, acolher, amar e conviver de modo que a outra e o outro sejam legítimos no seu modo de habitar os territórios existenciais, este me parece ser um desafio do tempo presente.

Esta é uma busca de transformação que procura dar lugar ao cuidado, ao sensível, à busca de melhor compreensão sobre as formas de conviver que queremos conservar para todos, todas.

Entretanto, cabe ressaltar que no domínio das relações que situam a mulher na sociedade, é notória a construção de um sistema de dominação de origem patriarcal que agride, julga e exige em demasia, adoece e maltrata a mulher, fundamentado nas relações de poder, submissão, obediência e controle; como a “[...] internalização e naturalização de normas que expressam a dominação dos homens sobre as mulheres” (COSTA, 2018, p. 134).

Assim, ao nos referirmos às relações de gênero, não as estamos tomando como vinculadas às diferenças biológicas entre homens e mulheres. O que ressaltamos para a reflexão em nossa pesquisa são as condições de diferenças e igualdades entre os sujeitos, com base no modo como estas condições são construídas e vividas em nosso cotidiano. Neste trabalho, focalizamos as circunstâncias vividas por mulheres servidoras técnico-administrativas na universidade.

Ainda no domínio das questões de gênero, Souza (2016) apresenta-as como fator determinante para a saúde mental da mulher, assim como questões culturais e socioeconômicas. No entanto, a costumeira reflexão que associa as temáticas de

gênero e saúde mental à mulher tende a reduzi-la a fatores puramente biológicos, como nas palavras de Santos (2009, p. 1181):

Ao situar no corpo da mulher, no seu funcionamento hormonal, a explicação para o desenvolvimento de transtornos mentais psíquicos, retira-se a importância das relações sociais de gênero na vivência destes. A mulher pensada como uma 'rede de hormônios' teria em si mesma a culpa e o germe da loucura.

Estas explicações são falsas e sem fundamento, agem para nutrir e fortalecer formas de dominação e violência contra a mulher, dando espaço para uma narrativa que explica condutas e circunstâncias do viver cotidiano onde, por exemplo, uma manifestação de indignação frente aos abusos e violências é tomada como efeito de estados de histeria. Busca-se silenciar mulheres, atribuindo às ações firmes e de indignação algo que acontece porque há problemas na saúde da mulher.

Nestas situações, temos uma dupla violência, o ataque em si sobre algo que se esteja discutindo e que repercute na vida cotidiana de mulheres e a própria violência que é estabelecer que uma narrativa de indignação, ou denúncia de algo, vinda de uma mulher em coletivos preponderantemente construídos com presença masculina, seria resultado de problemas emocionais. Associar o ser mulher a não ser questionadora, à docilidade e à aceitação do que se passa, mesmo quando esta aceitação implica em desrespeito, é extremamente violento e muitas vezes presente em nosso viver cotidiano como mulheres.

Nesse contexto, quero mencionar que Nise da Silveira me aparece como uma referência mundial no tratamento do tema da saúde mental e desloca, transforma, traz novas possibilidades para o nosso entendimento e reflexão sobre gênero e as relações em nosso cotidiano. A psiquiatra e cientista vai referir o cuidado em saúde mental e discutir em sua obra o - afeto catalisador - que, como explica Felipe Magaldi (2018, p. 367) é um método terapêutico que envolve, entre outros aspectos, "abraçar, cantar, estar junto". Aquela renomada psiquiatra também relaciona em sua obra temas, como: os estados do ser e as emoções do lidar, os quais explicarei no decorrer da pesquisa.

A dimensão do afeto como eixo para se pensar sobre as relações de gênero em nosso cotidiano vai tomando corpo na reflexão da pesquisa, como conceito e prática que cria movimentos de transformação.

Conhecer o trabalho de Nise da Silveira e me aprofundar na leitura de seus escritos acontece quando pude acompanhar a experiência do Programa Oficinando em Rede da Ufersa, no cuidado com a saúde mental na comunidade. Passei a compreender que práticas coletivas e criativas, nas quais todos se sentem bem e são acolhidos, fortalecem nossos estados emocionais de alegria e saúde, configuram experiências nas quais todos sujeitos são trazidos, acolhidos, compreendidos.

O livro “Redes de Cuidado e Aprendizagem na Saúde Mental e na Educação” (2007), organizado pelas pesquisadoras Karla Demoly, Aridenise Fontenele e Fátima Lima, me ajuda a entender que essas práticas podem ser percebidas como “tecnologias do cuidado”. Karla Demoly (2017), inspirada em Jack Goody (2007), etnólogo inglês, esclarece que as ações na linguagem podem ser pensadas como ferramentas tecnológicas. Aqui estou ampliando o entendimento sobre o que vem a ser tecnologia, um dos eixos de trabalho no Mestrado.

Tecnologias do cuidado se colocam como possibilidades para procedimentos de pesquisa e favorecem o percurso e nosso trabalho, ao trazer criativamente possibilidades para tornar perceptíveis circunstâncias por vezes tão dramáticas, como as que emergem nas relações institucionais sob a perspectiva de gênero na universidade.

Por sua vez, Cardoso e Galera (2011), em artigo intitulado “O cuidado em saúde mental na atualidade”, apresentam que este acontece em rede, no convívio atencioso, considerando diversos aspectos, entre eles, as circunstâncias pessoais, emocionais e sociais.

O contrário também acontece e pode envolver relações de gênero. Quando ocorrem agressões e desrespeito, há percursos de adoecimento e estes estão presentes nas instituições. Nós mulheres, no dia a dia da universidade, nem sempre nos sentimos acolhidas, escutadas, compreendidas, conforme Silva e Ribeiro (2014, p. 454) reforçam:

De modo geral, as relações de gênero que se estabelecem no cotidiano das universidades e instituições de pesquisa, espaços onde se produz a ciência, são atravessadas por relações de poder que (re)produzem identidades e diferenças.

Desse modo, temos diferentes tessituras de redes de conversações, coordenações de coordenações de condutas sustentadas pelas emoções que fazem

emergir um viver ou outro. Ao acolher a perspectiva sistêmica, inspirada nos estudos de Bateson e Maturana sobre os processos de agir, viver e conhecer compreendemos que tudo muda em torno de algo que se conserva. E o amor como conduta de respeito à legitimidade da presença do outro é nossa origem e constituição biológica, portanto não é um simples sentimento, mas um modo de convivência possível entre nós, seres humanos.

Avançando em minhas leituras, pude conhecer a teoria desenvolvida por Gregory Bateson (2008), importante cientista que traz para o campo das ciências humanas e sociais sua abordagem reconhecida como - ecologia da mente - com conceitos e entendimentos que nos permitem aprofundar o entendimento sobre a educação superior, o conhecimento em sua relação com a vida. As relações e interconexões entre emoções e conhecimentos são destacadas por Bateson. O cientista foi um observador que ressalta as conexões entre os vários objetos e terrenos de suas explorações. A sua obra aponta uma reflexão transdisciplinar dos fenômenos que estudamos, reconhecido como um dos pensadores mais importantes para chegarmos ao rompimento com o pensamento cartesiano da modernidade. Gregory Bateson aprofunda conceitos apresentados pela cibernética e pela teoria dos sistemas e constrói uma reflexão a partir dos conhecimentos da antropologia, da cibernética e da ecologia.

O estudo, ainda bastante inicial, que fiz do pensamento de Gregory Bateson, devido à grandiosidade de sua obra, possibilitou estabelecer relações entre diferentes campos de conhecimento e o fenômeno que estudo relacionado à educação superior. Ao problematizar gênero, as experiências de servidoras técnico-administrativas e a saúde mental na universidade, pude aproximar e estabelecer relações com os estudos de Bateson. O cientista discutiu o “estado estável de uma família esquizofrênica” (BATESON, 2008) e, ao relacionar esquizofrenia e alcoolismo, percebe que os membros de uma família vivenciam uma patologia onde cada um assume seu papel, formando um sistema interativo e de automanutenção, sendo difícil identificar um dos indivíduos como o mais doente, porque todo o sistema familiar está determinado por limitações homeostáticas de trocas em regiões estritamente circunscritas.

Podemos observar o estabelecimento de relações na universidade e processos de adoecimento mental coletivo, quando não dedicamos tempos e espaços sensíveis para o cuidado na experiência de servidores. Redes de

conversações podem resultar em construções potentes, quando sustentadas na busca da alegria e saúde aos que delas participam, ou podem estar a conservar processos adoecidos, exercícios de poder que oprimem e tiram a energia e potência de ações na universidade. E estes modos de operar também configuram micropoderes na experiência de servidores técnicos-administrativos. Onde não há cuidado, conversações e um trabalho de gestão em perspectiva de um pensar fazer coletivo, os participantes desta rede passam a tecer práticas muitas vezes distantes dos propósitos maiores da experiência universitária, distanciando-se da alegria e potência de um fazer no qual visualizamos um projeto de universidade, a construção de conhecimentos e sabedoria em suas múltiplas áreas de atuação de modo a melhorar o viver em sociedade.

O Amar como conduta está na origem do viver dos seres humanos. Um bebê não sobrevive sem o cuidado de outro ser humano. Acontece que, ao longo da nossa história humana, nas redes que tecemos, passamos muitas vezes a negar esta origem constitutiva, passamos a competir, o que também aparece nas relações de gênero e no cotidiano em uma universidade. E Maturana (1996), dando continuidade aos estudos nesta abordagem que traz Bateson, destaca o conversar como modo de fazer e tornar possível o viver de seres humanos.

E como este viver acontece? Para Maturana (1996), conversar é o entrelaçamento entre linguajar e emocionar. O linguajar é todo conversar que envolve o conjunto do fazer humano. A emoção fundamental é o amor como domínio das ações que constituem o outro como um legítimo outro na convivência, desde nossa origem biológica constitutiva. Conversação é o fluir no conversar, percursos dos seres humanos em sociedade. As redes em uma sociedade emergem de ações humanas e estas sempre ocorrem como ações na linguagem. Conversar de múltiplas formas - escrever, falar, pintar, dançar. As leis, os sistemas, as políticas, tudo acontece na linguagem, em redes de conversações. E estas aparecem e resultam do entrelaçamento entre as linguagens e as emoções que as sustentam; coordenação de coordenação de condutas na linguagem: os gestos, as práticas, as leis, as políticas, as culturas, todo este conjunto que se organiza em nossa sociedade vai configurando redes sóciotécnicas, econômicas e políticas. Ao observar e analisar os emocionares que sustentam estas ações linguajantes em redes, podemos identificar e explicar o viver que estamos a conservar.

Estes conceitos fundamentais da obra de Maturana e Varela (1995) - autopoiese, autoorganização e tessitura de redes de conversações nos oferecem ferramentas preciosas para compreender nossas ações no mundo. Ao desejar me posicionar diante de algo, eu posso atentar para as emoções que estão em jogo em uma proposição, que viver aquelas ideias sustentadas por emoções estão a conservar, a partir desta clareza eu posso me posicionar e definir os rumos que quero seguir.

Há redes tecidas por quem busca conservar um viver em harmonia. Estas partem do entendimento de que na linguagem transformamos o viver que queremos conservar. Há redes, por vezes preponderantes, como as que trazem guerras e destruições, que tornam perceptíveis as emoções de ódio, de competição e, porque não dizer, pandemia de doenças mentais coletivas em nosso viver. Estas eu compreendo que se nutrem de separações, quando em nossas mentes, por vezes sem nos darmos conta, temos o caminho explicativo de que uma realidade acontece independente de nossas ações e que o possível é nos adaptarmos da melhor forma, competindo nesta sociedade. O relógio mecânico é imagem a suportar esta forma de pensar a vida e o conhecimento e passamos a separar o que não está separado, como o meu viver e o viver do outro, a razão e a subjetividade, o homem e a mulher, entre outras tantas redes que compõem nossa sociedade, como já referimos antes.

A ciência pode afetar o mundo na direção de harmonia e amorosidade, ou na direção de sua destruição. O cientista vive sua autopoiese como ser vivo linguajante que se constrói em um coengendramento entre si mesmo e o mundo, vive o seu devir histórico e vai desenhando o mundo que quer habitar.

Sabemos que todo ato humano torna perceptíveis, se atentarmos a eles, as emoções que os sustentam - um gesto, uma palavra, são coordenações de coordenações de condutas na linguagem que permitem perceber o cuidado, o respeito, mas também o contrário, emoções de abandono, desrespeito, ódio e destruição.

Neste ponto, quero ressaltar que, mesmo com os cuidados para viver a alegria e estados de saúde mental, posso trazer que o meu viver também é marcado por alguns episódios de sofrimento psíquico. Minha existência se faz sob a ótica de constantes expectativas minhas e do mundo que vivi sobre mim, aspecto naturalizado da sociedade, cujas relações humanas se dão, em sua maioria, pela competitividade. Contudo, somente na idade adulta, em meio a uma forte crise de

ansiedade que me abalou profundamente, é que fui diagnosticada com TAG – transtorno de ansiedade generalizada, durante as sessões de psicoterapia. E, muito embora desde cedo eu tenha me interessado por entender sobre saúde mental e, cotidianamente, escutar pessoas e suas experiências, foi no decorrer da própria vivência que percebi a verdadeira importância da saúde mental para nós, sujeitos da experiência do viver. E o quanto nossos estados emocionais são importantes no nosso modo de nos relacionar e de existir.

Diante do exposto, quero dizer que as minhas vivências pessoais, percursos de vida, trabalho e estudo acadêmico, complementados por minha experiência como aluna especial, encorajaram-me a desenvolver a pesquisa no mestrado que contempla saúde mental e gênero na experiência de servidoras técnico-administrativas na universidade, uma construção inspirada, especialmente, nos conceitos de cognição propostos por Humberto Maturana - a Biologia do Conhecer e do Amar.

A discussão sobre gênero e saúde mental na pesquisa interage com o eixo cognição, tecnologias e instituições que é de onde emerge a minha questão de pesquisa e, porque não dizer, questão da minha vida? Resultado de minhas inquietações e interações enquanto mulher, servidora pública e cientista em formação, transformo preocupações com o viver no trabalho como servidora e com a própria saúde mental em tema que busco compreender melhor.

Desse modo, a minha questão de pesquisa definiu-se em: _ “Como ocorrem as transformações cognitivas referidas ao gênero e cuidado em saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da Ufersa?”. Busco compreender como acontecem e se atualizam as condutas de servidoras técnico-administrativas da Ufersa referidas ao gênero e ao cuidado em saúde mental, inspirada na perspectiva da Biologia do Conhecer.

Nesse contexto de leituras e reflexões para promover maior aproximação com a questão de pesquisa proposta, trabalhamos com a escuta sensível e atenta de autonarrativas de mulheres servidoras técnico-administrativas da Ufersa, construídas a partir de perguntas disparadoras.

A construção da pergunta central da pesquisa e aquelas que foram emergindo no percurso do fazer e encontros com as participantes se colocam e estão entrelaçadas com os propósitos e objetivos deste trabalho. Nossos procedimentos de pesquisa foram pensados com o propósito de: acompanhar, mediante emprego

das pistas da cartografia, como emergem desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades nas experiências vividas pelas mulheres servidoras técnico-administrativas da Ufersa; identificar se tais desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades nas experiências vividas pelas mulheres servidoras técnico-administrativas da Ufersa emergiram de maneira distinta para as servidoras que já ocuparam cargos de gestão, quando desenvolveram tais funções; ampliar o entendimento sobre as interconexões entre desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades presentes na experiência do trabalho na universidade e, ainda, discutir como gênero e saúde mental emergem nas autonarrativas das mulheres servidoras e como configuram / afetam / transformam o viver cotidiano, em relação às circunstâncias e aos seus estados de saúde mental.

Utilizamos estratégias metodológicas que favoreceram a construção de conversações e escuta de servidoras técnico-administrativas da universidade, narrativas referidas a gênero e saúde mental no viver cotidiano na universidade – emoções, linguagem, experiência. Mobilizamos a atenção e o cuidado nos encontros. Acolhemos as pistas da cartografia, as quais detalharei mais adiante. Como aponta Rufino (2018, p.19-20), podemos buscar o entendimento das relações mulher, vida e trabalho:

[...] os estudos acerca das relações de gênero apontam processos históricos que levam a inserções e modos de trabalhar diferenciados de homens e mulheres nos processos de trabalho, a temporalidades cotidianas distintas, assim como à diversidade de vivências de sofrimento e processos de adoecimento.

Portanto, nesta pesquisa, nos termos de Souza (2016, p. 16-17), “[...] as emoções, os sentimentos e o sofrimento psíquico tornam-se o centro das preocupações, demonstrando a primazia da esfera subjetiva e do espaço íntimo na vida cotidiana”, principalmente porque são as emoções que fundamentam as ações humanas e, por isso, precisam ser cuidadas, tomadas como importantes e presentes nos espaços de interação.

Como esclarece Maturana (2001, p. 128): “[...] na vida cotidiana distinguimos diferentes emoções em nós mesmos, em outros seres humanos e em outros animais, ao observar os diferentes domínios de ações nos quais nós e eles operamos num instante.”. E, como ressalta nossa grande mestra do cuidado Nise da Silveira em seu percurso, ao refletir sobre - as emoções do lidar de seus clientes

esquizofrênicos: “Eu os vejo capazes de finuras e nem todos nós somos capazes de finura.”. Afirma: “O que melhora o atendimento é o contato afetivo de uma pessoa com outra. O que cura é a alegria, o que cura é a falta de preconceito.” E segue provocando em nós reflexões: “Só os loucos e os artistas podem me compreender.”. A psiquiatra referia-se a não compreensão dos seus colegas psiquiatras, quando ela não optava por métodos violentos no atendimento de pessoas em sofrimento. O que nos permite refletir também sobre as ações e procedimentos adotados nas relações que construímos na educação superior.

3 REDE TEÓRICA PARA DAR SUSTENTAÇÃO À PESQUISA EMPÍRICA

Sinalizo, no tópico a seguir, as ferramentas teóricas e os estudiosos que têm dado sustentação à escrita deste trabalho, conforme cada temática que considero relevante para tecer a minha dissertação de mestrado - gênero, saúde mental, universidade. Indico, também, aspectos referentes à abordagem epistemológica que tomei como base para o desenvolvimento da minha pesquisa.

O caminho explicativo parte da Biologia do Conhecer e do Amar, proposta por Humberto Maturana e por Francisco Varela. Nesse sentido, discutiremos conceitos e reflexões, construções que faço na interação com as leituras desses autores que são cruciais para a compreensão e o desenvolvimento do estudo, tais como: os sistemas sociais, as redes sociotécnicas, a competição e/ou a cooperação nas instituições, as emoções, a linguagem, o cotidiano, a experiência, as condutas e coordenação de condutas na convivência e as atitudes da livre reflexão. Para tanto, buscamos as principais obras dos referidos estudiosos, especialmente, os livros: “A árvore do conhecimento”, de autoria de Maturana e Varela e os livros: “Cognição, ciência e vida cotidiana” e “A ontologia da realidade” de autoria de Maturana.

No que diz respeito à temática gênero, trouxemos à discussão o detalhamento do sistema de dominação patriarcal em que vivemos, pautado nas relações de poder, com os seus impactos nas questões referentes à gênero, resultando em diferenças e desigualdades sofridas pela mulher na sociedade. Para a construção deste tópico, recorreremos às leituras de autores e estudiosos relevantes, como Flávia Biroli e trabalhos e artigos publicados em periódicos sobre o tema.

Recorreremos e entendemos ser relevante também trazer dados estatísticos recentes sobre desigualdades entre homem e mulher no mercado de trabalho, no serviço público e nas universidades, números que são importantes para nos darmos conta da amplitude do problema que estamos discutindo, fortalecendo as discussões e a clareza que buscamos nas reflexões qualitativas que enfatizo no trabalho.

No que se refere à temática saúde mental, relacionamos a mesma com as construções sobre gênero na universidade. Neste ponto, ressaltamos a promoção das tecnologias do cuidado nas instituições, além dos conceitos de afeto catalisador, estados do ser e emoções do lidar, como referimos, são destacados na obra da psiquiatra Nise da Silveira. Assim, vamos abordar as considerações da referida

médica, a partir de suas próprias construções e de pesquisas importantes, trabalhos e artigos que a tomam como base na atualidade.

Diante do exposto, quero destacar os marcadores no nosso estudo, já que ao realizar uma revisão sistemática, tive dificuldade para encontrar trabalhos relevantes e de natureza qualitativa dos últimos cinco anos que abordassem a questão de gênero relacionada à saúde mental de servidoras nas universidades públicas federais, especificamente. Além disso, não encontrei estudos que abordassem o tema gênero e saúde mental, considerando as emoções e as experiências da mulher, relacionadas à sua condição de ser e estar no mundo, tomando por base a perspectiva da Biologia do Conhecer. Nesta direção, podemos indicar a originalidade do nosso trabalho, ao trazer o tema gênero, saúde mental e experiência de servidoras técnico-administrativas em uma universidade federal brasileira em um olhar inspirado na perspectiva sistêmica da Biologia do Conhecer e Amar.

Ressalto que todas as temáticas a serem abordadas estão relacionadas e se complementam, porém, para a construção da rede teórica da dissertação, precisei trazê-las em tópicos que serão retomados na discussão da experiência. Procuro na ação de escrever abrir espaço para a minha própria reflexão e aprendizagem.

3.1 Gênero e saúde mental na universidade sob a perspectiva da biologia do conhecer: redes de conversações, processos de coemergência eu-mundo e sistemas sociais

Como esclarece Maturana (2001), vamos nos tornando o que somos e a vida mesma emerge com o que escolhemos e fazemos, agindo por meio de diversas linguagens, nas condutas que coordenamos uns com os outros. E a atitude de auto-observação e reflexão livre e criativa, acolhida na perspectiva da Biologia do Conhecer, foi fundamental na definição do tema da minha investigação. A Biologia do Conhecer, portanto, me ajudou a clarear de que a vida humana se conserva em redes de conversações. Desde nossa biologia - vida - conservamos a vida mesma em um entrelaçamento de linguagens e emoções. Desse modo, para compreender o que conservamos como modo de viver e conhecer, é essencial observarmos as emoções que sustentam nossas ações linguajantes.

Há linguagem quando os participantes de um domínio lingüístico usam palavras (coordenação condutual primária) ao coordenar suas ações sobre as distintas circunstâncias que suas coordenações condutuais primárias

configuram – as quais aparecem, assim, pela primeira vez, assinaladas como unidades independentes, isto é, como objetos. Disso resulta, por um lado, a produção de um mundo de ações e objetos que só têm existência e significado no domínio social em que surgem e, por outro lado, a produção da auto-observação, que nos leva a distinguir como objetos a nós mesmos e a nossas circunstâncias, na reflexão que constitui a autoconsciência como fenômeno que também tem existência e sentido somente no domínio social (MATURANA, 1985a, p. 79).

Ressalto que Humberto Maturana, em seu percurso como cientista, lança perguntas vitais: - Como vivemos? - Como conhecemos? E por que vivemos como vivemos e conhecemos como conhecemos? Ou seja, como se dão nossas transformações cognitivas? Mudanças de ideias, de emoções e de ações na experiência, “[...] de modo que esta ação do conhecer, de como conhecemos, como se validam nossas coordenações cognitivas, não é de modo algum trivial. Ela pertence à vida cotidiana.” (MATURANA, 2001, p. 27).

Maturana (2001) nos mostra que fomos configurando em redes diferentes mundos comuns e podemos observar que preponderam as redes competitivas. Para ele, não há como competir preservando o bom lugar para todos, então é necessário refletir sobre que viver conservamos nas relações que estabelecemos nos mais distintos fazeres e domínios de nossa existência como seres humanos.

Nós nos tornamos o tipo de seres humanos que nos tornamos de acordo com o modo pelo qual vivemos em uma maneira sistêmica, contribuindo com nosso viver para conservar o tipo de seres que vimos a ser. Além disso, o que pensamos que somos, forma recursivamente parte da dinâmica sistêmica na qual vimos a ser e conservamos a identidade em que nós nos tornamos. Além do mais, uma vez que o que pensamos forma parte da rede de conversações que constitui nosso viver, nós vimos a ser em conformidade com nosso emocionar entrelaçado com nossos afazeres no fluir de nosso linguajar (MATURANA, 2001, p. 189).

Nesse contexto, o cientista costumava iniciar as suas conferências afirmando que - as expectativas nunca se cumprem. Percebo, então, que lidar com expectativas pode nos distanciar da reflexão sobre nós mesmos, nossos sonhos e emoções. Entramos, assim, em um processo capilar e sutil, no qual o que vem de fora nos afeta a ponto de estarmos constantemente nos adaptando às exigências de um social que se modifica, mas que pode estar muito distante do que desejamos viver. Diferentes do que pensava Darwin em sua abordagem da evolução dos seres, a adaptação em abordagem sistêmica é criativa, vamos promovendo transformações no viver ao nos transformarmos na convivência e assim transformamos as redes de

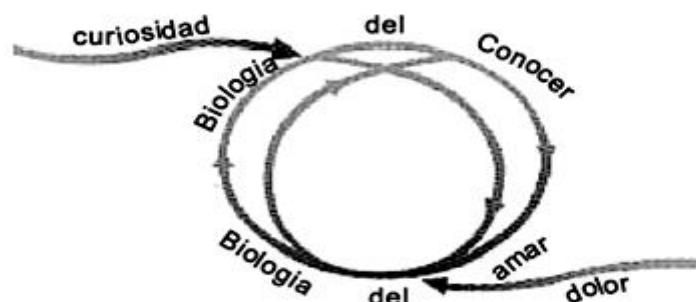
conversações em nossa sociedade. Há redes que nutrem a vida e sua conservação, mas há redes que destroem a vida, estas são competitivas e aparecem na lógica de relações patriarcais, relações de poder que são opressoras.

Estamos, portanto, em um contexto majoritariamente competitivo e, nessas redes, são tecidas e sustentadas configurações sociotécnicas e políticas nas quais há lugar para alguns e, ao mesmo tempo, fragilidades e abandonos para a maioria. Morrem majoritariamente mulheres, pobres, negros/as, indígenas. São abandonados os mais frágeis: sujeitos em sofrimento, moradores de rua, entre outros. As condutas que se ancoram em relações competitivas estão na matriz de nossa sociedade brasileira e, mais recentemente, se fortaleceram em uma gestão de extrema direita. Estas geram, como efeito, desigualdades e sofrimentos.

Nesse contexto, competir implica em um tipo de relação na qual o outro se torna alguém do qual eu deva ganhar, ser melhor, ser superior, ter mais poder, obter os melhores lugares. Esta relação se sustenta na negação do outro como legítimo outro em uma convivência amorosa, harmônica em nosso mundo comum, relações complexas nas quais convivem os seres humanos, outros seres da natureza e os seres/objetos/materialidades, não humanos.

Por sua vez, a emoção do amar e cuidar é fundante na vida humana, necessária para que a vida siga. Um bebê necessita do olhar e dos cuidados para seguir vivo, como já ressaltai. Maturana e Dávila (2004) apresentam uma imagem em movimento, na qual a Biologia do Amar se entrelaça à Biologia do Conhecer, pois nos movimentos de transformação cognitiva, todo o conhecer é um movimento circular que *gatilha*, dispara no encontro com uma curiosidade - Biologia do Conhecer -, ou com uma dor/ inquietação, o que Maturana indica como Biologia do Amar.

Figura 1 - Relações que nos dão origem, nos fazem possível e nos conservam no viver.



Fonte: Maturana e Dávila (2004, p.103).

Portanto, o Amor, na Biologia proposta pelo autor, é reconhecido como a emoção que fundamenta, constitui o humano frágil ao nascer e emerge cotidianamente nas relações humanas de aceitação da legitimidade da presença do outro, na convivência. Não se restringe a um sentimento, pois se refere à coordenação de condutas que um e outro realizam e que podemos observar e compreender. Ao refletir sobre o porquê usa a palavra e expressão - o emocionar do - amor - na coordenação de condutas com o outro, explica o autor:

Por que uso esta palavra? Uso esta palavra, primeiro, porque a encontramos cotidianamente. Nós falamos de amor toda vez que nos encontramos numa situação na qual as pessoas, junto com outras pessoas, em sua relação com os objetos, se conduzem aceitando o outro como tal, junto de si. [...] Mas a palavra *amor*, digo eu, faz referência à emoção fundamental que constitui o social. Em outras palavras, estou dizendo: o social é uma dinâmica de relações humanas que se funda na aceitação mútua. Se não há aceitação mútua e se não há aceitação do outro, e se não há espaço de abertura para que o outro exista junto de si, não há fenômeno social. As relações de trabalho não são sociais. As relações de autoridade não são relações sociais. (MATURANA, 2001, p. 47)

Podemos compreender, assim, que os seres humanos, homens e mulheres, nascem como seres frágeis que requerem os cuidados e o amor do outro para seguirem vivos. Seguir reconhecendo esta nossa condição biológica constitutiva implica em profundas transformações nas relações, na visão de mundo, na perspectiva que adotamos para explicar como acontece o conhecimento e nas nossas ações que modelam o mundo comum que vivemos.

Assim, as escolhas humanas se tornam perceptíveis nas redes de conversações que construímos e que se tecem no entrelaçamento entre linguagens e as emoções que as sustentam: as leis, as políticas, as formas de convivência e de gestão, as culturas, as artes, as instituições e seus procedimentos, enfim, toda existência humana - o viver humano - opera mediante as condutas que são sempre linguajantes e trazem consequências para o melhor ou para o pior.

Como animais linguajantes, existimos na linguagem, mas como seres humanos existimos (trazemos nós mesmos à mão em nossas distinções) no fluir de nossas conversações, e todas as nossas atividades acontecem como diferentes espécies de conversações. Consequentemente, nossos diferentes domínios de ações (domínios cognitivos) como seres humanos (culturas, instituições, sociedades, clubes, jogos etc.) são constituídos como diferentes redes de conversações, cada uma definida por um critério particular de validação, explícito ou implícito, que define e constitui o que a ela pertence (MATURANA, 2001, p. 132).

Podemos fortalecer atitudes de colaboração e/ou de cooperação, entretanto, ao longo da história humana, fomos fomentando muitas guerras, competições e destruições. Desse modo, aprendemos com Maturana que na vida nossas escolhas e decisões são fundamentais para traçar o viver que pretendemos conservar. São sempre modos de coordenar condutas com os outros, de agir por meio de distintas formas de linguagem: gestos, palavras, ações cotidianas nas quais construímos o que queremos viver.

O biólogo quer chamar nossa atenção para a complexidade dos processos que acontecem nesta relação - entre - eu e o outro. Há uma coemergência entre nós e o mundo que conservamos a cada instante. É maravilhoso e, ao mesmo tempo, transformador de nosso entendimento sobre como a vida acontece, quando sabemos que há esta circularidade e sempre relações no curso do viver.

Por isso, é essencial discutir os sistemas que criamos e que estabelecem redes sociotécnicas, as culturas e as formas de convivência que vamos conservando nas instituições, o que fizemos tomando como base o livro “A ontologia da realidade” de Maturana (2002).

Em sua obra, o autor nos diz que somos seres sociais - embora indivíduos que se constituem na experiência única, no cotidiano - uma vez que estamos em constantes interações com outros seres individuais - também sociais, com experiências únicas e individuais - sempre inseridos no meio em que interagimos. Para o cientista, a organização de um sistema se dá, justamente, pelas interações entre seus membros, as quais constituem a sua identidade.

Cada vez que os membros de um conjunto de seres vivos constituem, com sua conduta, uma rede de interações que opera para eles como um meio no qual eles se realizam como seres vivos, e no qual eles, portanto, conservam sua organização e adaptação, e existem em uma co-deriva contingente com sua participação em tal rede de interações, temos um sistema social. (MATURANA, 2002, p. 199).

Maturana (2002) nos apresenta ainda algumas características dos sistemas sociais, dentre elas: são sempre constituídos por seres vivos; suas interações acontecem na linguagem; são distintos entre si por meio das suas redes de interações; são conservadores - ou seja, são seus componentes que atuam na manutenção, organização e adaptação das características do sistema no qual estão inseridos: “São os componentes de um sistema social os que, com sua conduta, de

fato selecionam as propriedades dos componentes do mesmo sistema social que eles constituem” (MATURANA, 2002, p. 200).

O cientista reforça que a conduta de cada membro de um sistema social define uma sociedade particular – como é o caso das instituições - que só pode ser transformada mediante a mudança de conduta dos seus componentes. Assim, se há interações de cooperação em um determinado sistema, a tendência é que este se conserve na reciprocidade cooperativa de seus membros. Do contrário, se há recorrências de interações competitivas, é provável que o sistema se desfaça, como observamos nas explicações abaixo:

As relações de justiça, de respeito, de honestidade, de colaboração, são próprias do operar de um sistema social humano, como sistema biológico e, portanto, pertencem ao afazer cotidiano social humano. Por isso a negação dessas relações desvirtua o fenômeno social humano ao negar seus fundamentos (o amor), e toda sociedade que o faz se desintegra, ainda que seus antigos membros provavelmente continuem interagindo porque não podem separar-se fisicamente. (MATURANA, 2002, p. 205).

E ainda:

Se pertencemos a sociedades que validam, com a conduta cotidiana de seus membros, o respeito aos mais velhos, a honestidade consigo mesmo, a seriedade na ação e a veracidade da linguagem, esse será o nosso modo de sermos humanos e o de nossos filhos. Ao contrário, se pertencemos a uma sociedade cujos membros validam com sua conduta cotidiana a hipocrisia, os abusos, a mentira e o auto-engano, esse será o nosso modo de sermos humanos e o de nossos filhos. (MATURANA, 2002, p. 206).

Nesse contexto, para Maturana (2002), a base constituinte de uma sociedade é a emoção do amor, a qual abre espaço para que o outro exista na sua legitimidade - ser livre, ser social.

Consideramos importante ressaltar que o cientista não entende as relações de trabalho como relações sociais, uma vez que no trabalho o central é o produto e não os seres humanos que ali produzem. Neste sentido, para o autor, há negação do humano nas relações de trabalho. O que, para nós, seria um grande desafio e necessário projeto de transformar nossas relações em relações colaborativas/cooperativas, pois adoecemos todos juntos quando preponderam as formas competitivas na estrutura e mecanismos de uma instituição. Não se trata aqui de que o outro se torne necessariamente meu amigo ou amiga na instituição, mas que possamos estabelecer relações de mútuo respeito e de colaboração.

Neste ponto, cabe discutir a noção de - representações sociais -, que se nutre da ideia de - representações - quando se busca entender um fenômeno do nosso viver. Abro pequeno espaço na escrita para indicar que estou de acordo com Francisco Varela (2004), ao esclarecer nos seus estudos sobre as ciências cognitivas de que nossa relação com o mundo é corpórea e que vamos coemergindo com o mundo mediante nossas ações. Estas ações nas obras de Maturana aparecem sempre como modos de agir na linguagem.

Assim, há dois modos de se pensar as representações: um modo que o autor define como - fraco - que empregamos para nomear as coisas e que aceitamos como pertinente para que possamos dialogar e conviver. Mas há toda uma abordagem que aparece em um caminho explicativo das explicações transcendentais, quando pensamos, ao trabalhar com processos de conhecimento, de que há uma realidade que antecede ao meu explicar, uma verdade ou múltiplas que estão fora de mim e que deva descrever. Neste modo de integrar a noção de representações, há um sentido que promove separações entre o fazer, as ações humanas e o que nomeamos como (realidade). Para a perspectiva sistêmica da Biologia do Conhecer a realidade está sempre em relação aos olhos dos observadores que explicam fenômenos do viver-conhecer. Nesta abordagem que acolhemos há coemergência eu-mundo e não separações, a (realidade) estará sempre entre parênteses na abordagem sistêmica, porque será uma realidade para um observador, ou mesmo uma rede de observadores que validam explicações na ciência e, assim, fazem emergir realidades distintas aos olhos dos observadores. Redes sóciotécnicas, políticas, econômicas, toda uma cultura com redes diversas que fortalecem modos de conviver e cuidar, ou mesmo a destruição.

Enquanto a teoria das representações sociais defende a noção de representação que pode, ao ser tratada, produzir separações entre o que nomeamos e aparece como realidade e as explicações científicas, para a abordagem enativa, proposta por Varela (1996), é crucial compreender este imbricamento entre conhecer e viver.

Humberto Maturana e Francisco Varela estudam como acontecem os movimentos e processos perceptivos nos quais nomeamos, explicamos, como os fenômenos aparecem aos nossos olhos como observadores. Estas reflexões e aprendizagens permitem compreender que nós os seres humanos, desde quando

nos tornamos humanos agindo por meio dos linguajares, temos conservado por meio de nossas condutas, sempre linguajantes, o viver que queremos.

Antes de nos deixar, Maturana (2001) alertou para o fato de que - as condutas - são a metáfora principal quando queremos compreender os processos de conhecer e de viver, pois elas se configuram como coordenações de coordenações de ações na linguagem e permitem observar e distinguir o viver que estamos a conservar, para o melhor, ou para nossa destruição.

Francisco Varela fez uma importante crítica ao paradigma informacional e representacional presente nos primeiros momentos do movimento cibernético. A crítica ao paradigma da representação se constitui em vários de seus trabalhos, como no livro - *El fenómeno de la vida* -. Desde o momento da construção da teoria da autopoiese, nos anos de 1970, quando ainda trabalhava em conjunto com seu professor e colega Humberto Maturana, sobre como acontecem os fenômenos perceptivos e esta relação entre os seres vivos e o viver que se conserva, esta crítica já se fazia presente.

Podemos observar, ao nos dedicarmos a pesquisa e nomear como - ampliação do olhar e ativação da escuta e observação sensível e atenta ao que vivenciamos no cotidiano da universidade, condutas que sustentam as emoções que adoecem, pois ferem a ética do cuidado. Criamos máquinas competitivas e temos atualmente dificuldades em desmontá-las em nosso fazer cotidiano. Neste ponto, levamos em conta o que Maturana (2002, p. 206) nos apresenta de que “toda mudança social é uma mudança cultural” e ainda:

Os problemas sociais são sempre problemas culturais porque tem a ver com os mundos que construímos na convivência. Por isso, a solução de qualquer problema social sempre pertence ao domínio da ética, isto é, ao domínio da seriedade na ação frente cada circunstância que parte da aceitação da legitimidade de todo ser humano, do outro, em suas semelhanças e diferenças. É a conduta dos seres humanos, cegos ante si mesmos e ao mundo na defesa da negação do outro, o que tem feito do presente humano o que ele é. A saída, entretanto, está sempre à mão porque, apesar da nossa decadência, todos sabemos que vivemos o mundo que vivemos, porque socialmente não queremos viver outro. (MATURANA, 2002, p. 208).

Discutiremos neste próximo momento da escrita o sistema e a cultura patriarcais que são preponderantes em nossa sociedade, o que servirá como base

para a compreensão das questões de gênero e saúde mental trazidas em nossa pesquisa pelas participantes.

3.2 Sistema e cultura patriarcais

Em seu texto “Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho”, a pesquisadora Lilia Aparecida Kanan traz, partindo de estudos da obra de Rose Marie Muraro (1997), um interessante apanhado histórico sobre a constituição da cultura patriarcal ao longo da história da humanidade.

Estas pesquisadoras mostraram que nas sociedades primitivas os modos de cooperação eram prevalentes àqueles de competição, havendo mais relações de consenso do que de poder para tomada de decisões, bem como a proteção e colaboração para a subsistência do grupo, ao considerarem machos e fêmeas criaturas semelhantes.

Desde o Império Antigo (c. 2700–2200 a.C.) temos a configuração de regimes escravocratas. No oriente médio, para desenvolver as atividades laborais, surge a figura dos escravos e a divisão de tarefas, em que o homem passa a exercer, exclusivamente, o papel de provedor e de produtor de lucro. Neste cenário se fortalecem a dominação e autoridade masculina, haja vista o trabalho feminino ter sido restrito à esfera privada e, por isso, menos valorizado, marcado por relações de dependência e toda uma construção que passa a situar a mulher no lugar de ser mais frágil.

Contudo, mesmo que Muraro (1997) defenda que o referido contexto tenha sido crucial para o surgimento das práticas patriarcais, Kanan (2010) ressalta que não há um consenso antropológico sobre períodos ou situações que marcam o surgimento do patriarcado, sabendo que este foi constituído dentro de um extenso processo histórico em que há questões de diversas ordens envolvidas.

Nesse sentido, “[...] historicamente, o homem dirige a vida social, tomando o modelo patriarcal como questão das relações desiguais de gênero, enquanto sistema que oprime e domina as mulheres” (PAULINO-PEREIRA; SANTOS; MENDES, 2017, p. 8). Assim, podemos mencionar que patriarcado diz respeito a um sistema histórico de dominação que culmina na desigualdade entre homens e

mulheres, passando a definir socialmente os papéis que estes podem assumir, como afirma Costa (2018, p. 137):

Só há reciprocidade entre iguais; se homens e mulheres são, desde o ponto de partida conceitual e prático, definidos como desiguais, só é possível conceber essa interdependência como explicitação da assimetria de relações de poder e a progressiva afirmação de uma lógica de dominação, isto é, do patriarcado: o homem representa o universal, o abstrato, a razão, enquanto a mulher representa o singular, o concreto, o intuitivo e o irracional.

No mesmo contexto, Fritjof Capra, físico e filósofo nos ajuda na reflexão ao relacionar no seu livro - Ponto de Mutação - os graves problemas que vivemos - ambientais, sociais, humanos - com a cultura patriarcal que prepondera na convivência, e com as visões de mundo que fomos construindo como modo de pensamento preponderante.

A primeira transição, e talvez a mais profunda, deve-se ao lento, relutante, mas inevitável declínio do patriarcado. [...] O que sabemos é que, nestes últimos três mil anos, a civilização ocidental e suas precursoras, assim como a maioria das outras grandes culturas, basearam-se em sistemas filosóficos, sociais e políticos 'em que os homens – pela força, pressão direta, ou através do ritual, da tradição, lei e linguagem, costumes, etiqueta, educação e divisão do trabalho – determinam que papel as mulheres devem ou não desempenhar, e no qual a fêmea está em toda parte submetida ao macho.' O poder do patriarcado tem sido extremamente difícil de entender por ser totalmente preponderante. Tem influenciado nossas ideias mais básicas acerca da natureza humana e de nossa relação com o universo – a natureza do 'homem' e a relação 'dele' com o universo, na linguagem patriarcal. (1983, p. 5, tradução da autora)

Contudo, o cientista também entende que se trata de um processo cultural em transformação:

Era o único sistema que, até data recente, nunca tinha sido abertamente desafiado em toda a história documentada, e cujas doutrinas eram tão universalmente aceitas que pareciam constituir leis da natureza; na verdade, eram usualmente apresentadas como tal. Hoje, porém, a desintegração do patriarcado tornou-se evidente. Quando as estruturas sociais e padrões de comportamento tornam-se tão rígidos que a sociedade não pode mais adaptar-se a situações cambiantes, ela é incapaz de levar avante o processo criativo de evolução cultural. Entra em colapso e, finalmente, desintegra-se. (1983, p. 5, tradução da autora).

Nesta mesma direção, em seu texto, Rodrigues (2019) coloca que o modelo patriarcal encontra-se em decadência já faz certo tempo e que isso é fruto das lutas emancipatórias e da conscientização das mulheres, num contexto de

transformações que proporcionam novas relações no trabalho, na família, na sociedade. Entretanto, Cramer, Paula Neto e Silva (2002, p. 29-30) nos mostram “[...] que a cultura é a base para a percepção de como as representações sociais são construídas e usadas para reforçar e instrumentalizar o poder dentro das organizações”. Nesse contexto, o sistema patriarcal vai adquirindo contornos e novas formas em nosso cotidiano, mas segue preponderante na estrutura e na experiência das organizações e instituições sociais.

O patriarcado se nutre de competição, relações que enfatizam a busca de sucesso e de êxito individual, o poder na lógica da opressão e da submissão. Em nossa pesquisa, é muito valiosa esta reflexão e o entendimento sobre como as relações de gênero se tecem ao longo do percurso histórico, pois permite a compreensão sobre as formas de opressão, abusos e os exercícios de poder vigentes nas instituições em geral e na universidade em particular.

A seguir, retomando o fio de nossa conversa escrita, traremos conceituações - a partir de relevantes estudiosos - para ampliar o entendimento das discussões acerca de gênero. Estes estudos, em meu percurso, possibilitam estabelecer um olhar mais atento sobre como as circunstâncias de fazer das servidoras técnico-administrativas na universidade acontecem.

3.3 Os estudos sobre gênero

O termo gênero se origina na língua inglesa - gender – como Kanan (2010) o apresenta. E quando os estudos feministas começaram a discutir as relações de dominação e opressão das mulheres, o referido termo também passou a ser discutido na literatura acadêmica, conforme apontam Villela, Monteiro e Barbosa (2020).

De acordo com Kanan (2010, p. 245), “gênero” significa: “um conjunto de pessoas que pertencem a um ou a outro sexo, sendo utilizado em referência à construção social desigual baseada na existência de hierarquia entre os sexos e suas decorrentes consequências.”.

Já para Marinês Santos (2018, p.4): “o gênero corresponde ao aparato de poder que, por meio de discursos, normas e práticas reguladoras, constrói a percepção dos sexos feminino e masculino como naturais, estáveis e opostos, porém complementares.”

Em sua obra “A inserção do feminino no universo masculino: representações da educação superior”, Cramer, Paula Neto e Silva (2002, p. 29) definem gênero como:

[...] uma posição relacional, contextual/situacional e histórica, demonstrando que a diferenciação sexual é resultado de uma construção social, cultural e histórica. Com isso, [as relações de] gênero constituem-se em práticas discursivas construídas na subjetividade dos sujeitos em relação com outro e com seus semelhantes [...]. Dessa forma, o conceito de gênero está interligado à produção de identidades de homens e mulheres no interior de uma sociedade que, além de constituírem e instituírem esses sujeitos, também produzem e organizam as instituições sociais.

No mesmo contexto, Villela, Monteiro e Barbosa (2020) se utilizam da expressão “sistema sexogênero” para falar sobre a divisão dos seres humanos - em homens e mulheres - não somente por conta de suas anatomias reprodutivas, mas também por características sociais, de comportamento e de ordem psicológica, que vão definir o cotidiano – individual e coletivo – a partir de ideias opostas e hierarquizadas entre masculino e feminino.

Nesse sentido, é oportuno mencionar Silva e Ribeiro (2014, p. 455), quando explanam que:

A produção das identidades, neste caso, de gênero, está sempre implicada em fixar, classificar, separar, hierarquizar, instituir o feminino e o masculino, e, nesse processo, algumas características e habilidades são mais valorizadas do que outras. [...] De um modo geral, a nossa sociedade está constituída por uma série de dualismos: razão/emoção, ativo/passivo, pensamento/sentimento, objetivo/subjetivo, público/privado, mente/corpo, sujeito/objeto, cultura/natureza etc. Observando esses pares dicotômicos podemos dizer que eles são sexualizados, uma vez que o primeiro elemento do par corresponde ao masculino, enquanto o segundo ao feminino. Além disso, essas oposições binárias estabelecem hierarquias, já que o primeiro polo é sempre tomado como referência.

Por isso, Lauanda Santos (2018) entende que a categoria gênero não deve ser configurada como algo natural – por conta das diferenças biológicas- mas devido às diferentes vivências e socialização de homens e mulheres. A autora enfatiza que as diferenças entre eles não têm a ver com gênero, mas são construídas para manter as relações de desigualdade e de poder.

No mesmo contexto, ressalto a fala crucial de Villela, Monteiro e Barbosa (2020, p. 4804), quando afirmam que:

[...] embora dizendo respeito, em última instância, à opressão das mulheres, gênero opera no âmbito das relações entre mulheres e homens, nas

relações das mulheres entre si, dos homens entre si e nas relações de todas as pessoas com as várias instituições sociais.

Assim, Silva e Ribeiro (2014) chamam de “lógica binária e perversa do preconceito de gênero” o menosprezo com relação às mulheres, pelo fato de serem mulheres, o que pode acontecer, inclusive de maneira simbólica e não explícita. Como aponta Vanessa Backes (2014, p. 29), “[...] o preconceito referente ao gênero feminino se encontra presente no cotidiano através de ações, atos agressivos ou palavras hostis”, sendo o resultado de interações culturais, sociais e históricas. Estas construções, portanto, não dizem respeito somente às individualidades de homens ou mulheres, mas interagem com aspectos sociais, políticos, históricos e culturais, refletindo valores, normas e relações de poder em todas instâncias, até mesmo nas universidades, como ressalta Backes.

É nesse contexto que Marinês Santos (2018) vem nos mostrar que surgem padrões “adequados” e “aceitáveis” para homens e para mulheres, o que para Villela, Monteiro e Barbosa (2020), definem as suas subjetividades e tem consequências, inclusive nas instituições e nas políticas.

Nesse sentido, como explana Daniel (2011), em seu texto “O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho”, na sociedade, a divisão de tarefas acontece tomando por base as diferenças sexuais – em que há tarefas mais adequadas aos homens e outras às mulheres, simplesmente por suas condições biológicas. Como a própria autora define: “diferença de qualidades, habilidades e características que homens e mulheres carregariam naturalmente em seus corpos [...] que tornam homens aptos para o ‘trabalho masculino’ e mulheres aptas para o ‘trabalho feminino” (DANIEL, 2011, p. 324).

Deste modo, o padrão de dominação masculina está tão enraizado que passou a ser imperceptível, com construções hierarquizadas e dominantes, por vezes irrefutáveis, presentes nos espaços familiares e no trabalho, como observa Lima (2017). Nessa mesma direção, Cramer, Paula Neto e Silva (2002, p. 29-30) acreditam que as relações de gênero são intrínsecas à dinâmica e à cultura da sociedade, o que reflete nas relações de poder dentro das organizações:

Percebendo que as relações de gênero não são uma imposição, mas parte de um processo dinâmico da realidade social, assume-se que a cultura é a base para a percepção de como as representações sociais são construídas e usadas para reforçar e instrumentalizar o poder dentro das organizações.

A pesquisa provoca em muitos momentos a nossa inquietude e buscamos compreender porque as relações de gênero tornam-se por vezes definidoras da forma de acolhida, ou seu contrário, nas práticas e na convivência que acontecem na universidade. São processos capilares que pensamos que têm relação com a cultura patriarcal que afeta nossos corpos linguajantes e nos toma, por vezes sem nos darmos conta. E homens e mulheres podem, em seu silenciamento, ou ainda por não compreenderem a presença de relações de poder e de desrespeito, conservarem práticas abusivas, naturalizadas como possíveis de acontecerem em uma instituição de educação.

Andrade e Assis (2018, p. 2) trazem importantes reflexões, ao destacarem que “[...] as relações sociais estão associadas à divisão sexual do trabalho e perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade capitalista.”.

No subtópico adiante nós ampliaremos a discussão dos impactos da questão de gênero, especialmente nos termos da divisão sexual do trabalho na universidade, na ocupação de mulheres e cargos de gestão e nas experiências femininas nas instituições.

3.3.1 A divisão sexual do trabalho na universidade

Ao mesmo tempo em que realizo a leitura e estudo, vou me aproximando das participantes da pesquisa, reflito sobre circunstâncias vividas em meu próprio percurso, portanto há sempre esta ligação entre as teorias e estudos que encontro e a experiência própria. Há sempre, na abordagem que acolhermos, esta clareza sobre a implicação do/a observador/a no sistema que observa. Seguirei a trilha da escrita buscando dar as mãos para autoras e autores que se dedicaram ao tema, pois trazem ferramentas importantes para melhor compreender a experiência.

A pesquisadora Érica Cavalcante Lima (2017), em sua dissertação de mestrado, intitulada “Assédio sexual em uma instituição de ensino superior: a percepção das servidoras da Universidade Federal do Ceará (UFC)”, nos indica que desde muito tempo a figura masculina é considerada como detentora de poder nas instituições de trabalho, em que a mulher configurou como sujeita subordinada, tendo permanecido nessa posição por longo período, reforçando a superioridade dos homens que sempre ocuparam posições hierarquicamente superiores, em detrimento das funções menos qualificadas, estas destinadas às mulheres.

Foi somente a partir dos anos 60, como nos mostram Cramer, Paula Neto e Silva (2002) que, mesmo enfrentando muitas dificuldades, passamos a ocupar, gradativamente, outros espaços na esfera pública, inclusive aqueles exclusivamente destinados aos homens.

Por muito tempo a nossa atuação ficou restrita aos espaços familiares, mas estamos conseguindo nos afirmar em espaços públicos de trabalho. Nesse sentido, Witt e Schlicman (2019, p. 526-527) afirmam que:

[...] as mulheres, que por um longo período, tiveram suas atuações circunscritas ao espaço privado, hoje ocupam diferentes lugares nos espaços públicos, e desempenhando variadas ocupações no mundo do trabalho, de forma ascendente e gradual.

Entretanto, Rodrigues (2019, p. 15) ressalta que “[...] o mundo do trabalho, mesmo apresentando avanços, continua preso à lógica patriarcal”. Isso se deve ao fato de que o trabalho é pensado, via de regra, para homens, tomando como base a lógica masculina, como nos mostram Antloga *et al.* (2020, p. 2): “[...] os ambientes e rotinas de trabalho são geralmente desenhados por e para homens e desconsideram o papel social que as mulheres seguem cumprindo, embora inseridas no mercado de trabalho”.

Assim, como resultado de uma cultura ainda fortemente patriarcal há, segundo estudiosos do gênero, como Flávia Biroli, uma divisão sexual do trabalho. A autora chama nossa atenção para uma cultura que define atribuições à mulher, preferencialmente, aquelas referidas às práticas de cuidado dos familiares e da casa, excluindo-a dos espaços decisórios. O que pode ser reforçado com a fala de Sanches (2019, p. 49):

Ou seja, de nós mulheres foi retirada por um longo e duradouro período da história a possibilidade de sermos representantes ou autônomas, pois a existência de uma organização de gênero foi impregnada no seio da sociedade cujas violências centrais em gênero, nos docilizaram a viver atuando em meio aos silenciamentos, invisibilidades e subjugação daqueles que sempre tiveram privilégios sociais, principalmente a partir de vantagens entretecidas por estereótipos a eles definidos. Em razão disso, os estereótipos constituem processos que se estendem até aos nossos dias. De um lado, é um lugar primordialmente de mulheres (cuidado), de outro, masculino (conhecimento).

Nesse contexto, a atuação da mulher nas organizações de trabalho ainda é muito limitada, conforme discutem Fernandes *et al.* (2019). Por vezes nós mulheres,

temos nossa atuação prejudicada nos espaços profissionais, quando temos significados inferiores atribuídos ao nosso trabalho, inclusive, é comum que atitudes machistas e preconceituosas sejam sutis e até mesmo negadas – em atitudes e falas - nas instituições de trabalho, conforme menciona Kanan (2010). Como aponta Backes (2014, p. 29) é corriqueiro ouvirmos falas que considerem as diferenças entre o nosso trabalho e o dos homens:

Muitas das “piadinhas” e chacotas que ocorrem no ambiente de trabalho são justificadas pelas diferenças biológicas entre homens e mulheres, a exemplo, a instabilidade emocional das mulheres, devido ao seu funcionamento hormonal, é justificativa para que haja piadas relacionadas a uma suposta superioridade intelectual dos homens contra a instabilidade emocional das mulheres.

Faço interconexões entre estas explicações construídas pelas estudiosas desta relação gênero e mundo do trabalho com o que Maturana (2001) sugere que é olharmos para as emoções que estão entrelaçadas e sustentam as diferentes condutas humanas. Ao longo da história, vimos acontecer a consideração de que mulheres são mais emocionais, aqui entendido como frágeis, por exemplo, do que os homens. Estas narrativas partem de premissas cartesianas - sermos mais objetivos ou, como mulheres, seres humanos mais subjetivos e emocionais. Áreas do conhecimento, como as áreas das ciências humanas se deparam por vezes com estas críticas sobre seus modos de construção do conhecimento científico. Por exemplo, quando em estudos percebemos a identificação de fragilidades apontadas para as abordagens qualitativas em pesquisa, ainda a ilusão da pretensa - objetividade - na forma de explicar fenômenos e contextos de pesquisa, a ilusão da neutralidade do/a pesquisador/a. São contextos nos quais precisamos interagir com estas narrativas, como se fosse possível a produção científica sem uma rede de conversação que faz aparecer o emocionar de pesquisadores.

. Na cultura preponderantemente patriarcal na qual vivemos, convivemos com esta percepção, quando associamos que as mulheres são mais emocionais e os homens mais racionais, uma entre outras diversas dissociações cartesianas. Mas o viver, desde antes mesmo do nascimento, já traz toda uma história e origem constitutiva, nossa herança ancestral, o nome próprio. A diferença é parte da experiência dos seres humanos linguajantes, mas não está atrelada e fixada nas relações de gênero, envolve uma complexidade de processos que têm relação com

a nossa Biologia do Conhecer e do Amar no curso da experiência na qual conservamos modos de viver e conhecer.

[...] me dei conta de que não posso desconhecer as emoções. E ao me dar conta da presença das emoções, dei-me conta do espaço de negação de emoções que nossa cultura gera. Notem que, na desvalorização das emoções, desvalorizamos as mulheres, porque dizemos que ‘as mulheres são emocionais, os homens racionais’. Mas vejam que, no domínio do racional, não há diferença entre o masculino e o feminino. A inteligência não faz diferença entre masculino e feminino. O espaço de capacidade consensual que se requer para estar na linguagem é de tal magnitude que todos os seres humanos, na linguagem, são igualmente inteligentes, com diferentes habilidades e sobretudo com diferentes emoções. (MATURANA, 2001, p. 88-89.)

Com estas palavras, Maturana traz seu olhar como biólogo e estudioso da cognição. E Lauanda Santos (2018) converge com sua explicação, ao afirmar que se continuarmos a categorizar os sentimentos como “masculinos” e “femininos” estaremos reafirmando a identidade de gênero construída a partir do sexo biológico.

Nessa mesma direção, Rodrigues (2019) vem nos mostrar que, apesar da inserção feminina no mercado de trabalho, ainda há a prevalente participação masculina em algumas áreas e a feminina em outras, levando em conta as características e atributos considerados inatos a estas categorias, o que a autora considera como “naturalização da divisão sexual do trabalho”, em que homens nascem para certas funções e as mulheres para outras. É o que Rufino (2018, p. 38) aponta como um “processo de feminização do trabalho”:

Um encaminhamento seletivo das mulheres para determinadas ocupações e profissões relacionadas com as concepções essencialistas e naturalizantes do trabalho da mulher. [...] A feminilização está vinculada ao incremento na quantidade de mulheres em uma determinada ocupação ou profissão; ou seja, quando uma dada área começa a ser ocupada majoritariamente por mulheres. A feminização está relacionada também à feminilização, contudo nesse processo está presente um sentido social atribuído a esta profissão, entendendo-a como trabalho de mulher.

Esta mesma autora reforça que todas dificuldades de inserção e manutenção feminina nos espaços de trabalho nada têm a ver com a competência ou capacidade cognitiva das mulheres, mas sim, com todo processo social e histórico que enfrentamos, desse modo, precisamos nos esforçar significativamente mais do que os homens para comprovarmos a nossa capacidade de assumir funções de gestão, por exemplo, conforme menciona Lauanda Santos (2018), o que vamos discutir, no

subtópico a seguir, referente às barreiras impostas às mulheres que ocupam ou que desejam ocupar cargos de gestão, o que Cabrera (2019) define como “teto ou limite” que impede a ascensão de mulheres aos cargos de hierarquia superior, majoritariamente ocupados por homens.

Aqui abro espaço para mencionar que “capacidades”, “competências”, “hierarquias” não são palavras triviais e merecem nosso tempo de reflexão. Dar lugar ao princípio que tem relação ao acolhimento, cuidado, cura no transcurso de nossa história como seres humanos implica dar lugar ao feminino, aqui referido não ao sexo, mas ao modo de tecer as relações em nosso cotidiano. Quando no campo educativo destacamos - capacidades, - formação de competências, - relações hierárquicas, já estamos a penetrar no território no qual estamos todos adoecendo.

Nesse contexto, recorro que Vitor Pordeus, em diálogo conosco, apontou, certa vez, de que - não coordena nada -. O médico psiquiatra e ator se referia à sabedoria dos índios, à sabedoria de nossa ancestralidade, dos povos africanos, onde as relações se estabelecem em - roda -, ubuntu.

“Ubuntu” significa generosidade, solidariedade, partilha, colaboração, desejo sincero de felicidade e harmonia entre os seres humanos. A Filosofia Ubuntu resgata a perspectiva de que somos parte de algo maior e que é coletivo, uma mesma morada, um mundo comum. Esta palavra se conecta à perspectiva sistêmica que destaca que somos seres interdependentes.

Como podemos reconstruir relações de trabalho que, conforme Maturana (2002), integram sempre hierarquias e relações de poder preservando a saúde mental de mulheres e homens? É possível harmonizar, construir colaboração e respeito de modo a promover a construção do conhecimento com o cuidado nas relações e com atenção à saúde mental de todos? Há aqui uma contradição, e talvez por isso artistas e por vezes educadores e até mesmo médicos optem por realizar um trabalho autônomo, pelas dificuldades que encontram de realizar práticas potentes e de cuidado no interior de um sistema educativo.

Estas discussões me levam a estabelecer relações com o que acontece na educação superior onde, com uma pequena aproximação do que vivemos, sabemos da baixa presença de mulheres em lugares de coordenação de ações na gestão da universidade. E, quando ocorre, geralmente se trata de órgãos mais dedicados ao cuidado, às relações de trabalho e à aprendizagem - divisões de assistência à saúde

-, equipes pedagógicas -, pró reitoria de gestão de pessoas, entre outros espaços institucionais.

3.3.2 A participação das mulheres em cargos de gestão

Em seu trabalho “Os discursos das mulheres em posições de poder”, a pesquisadora Maria da Conceição de Oliveira Carvalho Nogueira (2006) afirma que é recente – datado da década de 90 – o início da trajetória de mulheres ocupando cargos hierarquicamente superiores nas organizações. No mesmo sentido, Lygia Gonçalves Costa Hryniewicz e Maria Amorim Vianna (2018), no artigo “Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais” reconhecem que as desigualdades de gênero ainda exercem forte impacto na participação das mulheres em cargos de gestão, haja vista sua pouca expressividade.

E, via de regra, quando mulheres ocupam tais funções, estão ainda mais propensas ao preconceito e à discriminação, como afirma Capovilla (2016). São preconceitos de gênero que podem refletir em comportamentos abusivos e resistências por parte dos subordinados, colegas ou das chefias.

Considero relevante, nesse contexto, mencionar a fala de Lauanda Santos (2018, p. 29), quando esta afirma que os padrões de gêneros constituídos no patriarcado impedem a ocupação de mulheres em espaços públicos e decisórios:

Associar ao gênero práticas de comportamento é muitas vezes uma das maneiras de discriminar mulheres e deixá-las fora dos cargos de poder. Toda essa construção do estereótipo feminino e dos lugares que podiam ser ocupados por mulheres influenciam na participação de mulheres nos espaços públicos. Nesse caso, assim como nos gineceus as mulheres foram retiradas dos espaços públicos de decisão. Quando apenas um grupo toma decisão, os outros grupos são subalternizados na história.

A autora esclarece, ainda, que a linguagem patriarcal serve como fortalecedora da dominação masculina, em que a participação minoritária da mulher nos espaços públicos e de decisão contribui para que ela sinta medo de expor sua palavra, de participar politicamente: “[...] os homens têm descredenciado a fala pública de mulheres na medida em que não estão atentos ao seu discurso” (LAUANDA SANTOS, 2018, p. 18).

Em complemento, Nogueira (2006) afirma que as mulheres não se sentem seguras com as relações de poder em cargos decisórios, demonstrando desinteresse por ocupar tais cargos ou certos comportamentos diante da ascensão profissional, o que pode ser reforçado na fala de Silva (2018, p. 61):

Há evidências de que algumas mulheres se afastam das configurações competitivas. Em um contexto de gestão, isso pode explicar por que as mulheres tendem a evitar cargos de chefias que são estressantes, competitivos e propensos a exposição. Esses padrões comportamentais também podem explicar algumas das diferenças de gênero no mercado de trabalho

Nesse contexto, Hryniewicz e Vianna (2018, p. 332) afirmam que as mulheres têm pouca confiança em si mesmas, e isso interfere, inclusive, na forma como se percebem e são percebidas em espaços profissionais. Aquelas autoras chamam de “incompatibilidade” entre os comportamentos tidos como femininos - e os comportamentos esperados de um líder:

“[...] pode levar a uma distorção no que se espera de uma líder feminina. Acredita-se que a mulher deva se manter feminina e, ao mesmo tempo, aderir ao comportamento de um líder tradicional – o que pode ser fonte de preconceito no ambiente de trabalho.”.

Assim, é costumeiro associar características como confiança, assertividade, coragem e força aos cargos de gestão, enquanto se reserva às mulheres as atividades de cuidado que requerem atributos como empatia, bondade, sensibilidade.

Aqui considero relevante mencionar outro obstáculo comum à ocupação e permanência de mulheres em cargos de gestão, qual seja, a dupla ou tripla jornada de trabalho – o acúmulo de funções e responsabilidades familiares, pessoais, que as impede de conciliar com as exigências do trabalho, conforme apontam diversos estudiosos de gênero.

Ao mesmo tempo cabe considerar que há uma pergunta que podemos fazer a nós mesmas mulheres, como ocupar cargos de gestão em ótica não masculina no sentido do poder, de força e controle? Dar lugar a um outro princípio tantas vezes destruído ao longo da nossa história como seres humanos, como por exemplo a perseguição e morte de mulheres consideradas - bruxas - durante a inquisição, entre tantas outras cenas de violência na nossa história. Como dar lugar ao emocionar de

acolhimento e cuidado, ocupar cargos de gestão sob outras bases que não patriarcais? Como tomar a palavra - poder - como possibilidade, potência no devir que nos torna seres humanos amorosos, em condições de garantir a harmonia em nosso planeta que está adoecido e sangrando?

Assim, a experiência da mulher difere das experiências masculinas, segundo Flávia Biroli (2017, p. 189), justamente porque “[...] em sociedades organizadas por relações de gênero que implicam desigualdades e desvantagens, as experiências vividas pelas mulheres carregam problemas diferentes daqueles que atravessam as experiências dos homens”. - Questionamos a palavra - desvantagem, pois ela traz a energia da competição que nos destrói. Buscaremos ter as mesmas vantagens? Ou buscaremos potência, alegria e conhecimento na educação superior?

Por isso, Stawinsk e From (2016, p. 8) apontam que é preciso entender além do perfil da mulher gestora, mas “[...] compreender as mudanças comportamentais e sociais do universo feminino para sua inserção no mercado de trabalho e sua consolidação no mundo corporativo, predominante e culturalmente masculino.”.

Importante trazer novamente a Biologia do Conhecer para trazer luz à nossa reflexão. Em conversas com minha orientadora, esta me esclareceu que Maturana, quando aluno iniciante em medicina, foi questionado junto de seus colegas por um cientista: - O que esperam da universidade? Era época de ditadura no Chile e ele e seus colegas responderam mais ou menos o mesmo: - Devolver ao Chile o que hoje o país lhes dava, o direito a estudar. Um colega disse: quero ser um bom médico. Dez anos mais tarde, em outro contexto, era Maturana o palestrante e este fez a mesma pergunta. As respostas se modificaram: - Me inserir no mercado de trabalho.

Adaptação ou adaptação criativa? Charles Darwin ou as teorias sistêmicas? O mercado, o trabalho, emergem e caminham junto de nossas configurações de redes no mundo. Em lógica competitiva eu me adapto até mesmo aos horrores nos quais vivo. Em lógica sistêmica, criativa e quando o cuidado e a amorosidade acontecem, eu desejo transformar o viver na direção do cuidado e do conhecimento.

Ao refletir sobre as leituras que realizamos percebemos a necessidade de complexificar ainda mais, de modo a interconectar as ideias com as redes que se tecem, redes estas nas quais as autoras também se fazem presentes. Romper com a lógica patriarcal requer que a harmonia e a busca de conservação de outras formas de convivência se tornem possíveis. Por vezes podemos resvalar adotando abordagens que consideram que o problema estará resolvido com a presença de

mulheres em cargos de - comando -. Precisamos, em nosso entendimento, desfiar os fios das redes de opressão e sofrimento para promover a alegria e a conservação de Gaia e do nosso próprio viver.

Indo além, Rufino (2018, p. 137) defende que é preciso encontrar caminhos para garantir a inserção e a participação feminina igualitária nos espaços decisórios e de gestão, para tanto uma das vias para serem alcançadas é desenvolver estudos para compreendermos essas dimensões que afetam prioritariamente as mulheres com a finalidade de fomentar políticas institucionais de gênero nas universidades federais brasileiras. Situamos nosso estudo nesta busca de melhor compreensão do fenômeno que interconecta gênero, experiência das servidoras técnico-administrativas na educação superior e promoção do cuidado em saúde mental.

Nesse contexto, discutiremos, a seguir, a relevância de compreendermos como as experiências femininas nas instituições estão relacionadas à questão de gênero.

3.3.3 Experiências femininas nas instituições

Sabemos que o modo de ser das mulheres, de conviver e de serem percebidas, inclusive nas organizações de trabalho, resultam de um processo histórico, social e cultural que é estruturalmente patriarcal, a partir do entendimento das pesquisadoras:

As demandas sociais, históricas e culturalmente atribuídas à mulher; a invisibilidade das atividades não assalariada realizada prioritariamente pela mulher, principalmente as da esfera do doméstico; o princípio do igualitarismo na análise do trabalho, que a partir da lógica masculina como universal, acaba por criar mecanismos de planejamentos e avaliação enviesados para o padrão masculino; a naturalização de tal forma que acaba por incutir nas mulheres o imaginário de que as dificuldades e impedimentos são individuais ao invés de sociais. (RUFINO, 2018, p. 143)

Como traço da cultura machista e patriarcal, as mulheres foram submetidas, ao longo da história, conforme buscamos demonstrar em explanações anteriores, a um imenso atraso profissional, intelectual e social, e tal fato influencia enormemente nos modos como se percebe e se convive com a presença feminina nos ambientes laborais. (LIMA, 2017, p. 66).

Assim, segundo Witt e Schlicman (2019), a realidade masculina é diferente da realidade feminina, por isso a pesquisadora Maria da Conceição Nogueira chama nossa atenção para o aspecto da diversidade como acontecem as experiências. A

autora atenta para a diversidade de experiências femininas como ponto fundamental das pesquisas e ainda pouco explorado:

[...] poucas pesquisas têm preocupado-se em compreender as vidas das mulheres que lutaram para atingir essas posições apesar das barreiras [...] freqüentemente generalizam as experiências das mulheres e dão pouca atenção à sua variabilidade não questionam as bases da própria discriminação, não refletem sobre seu próprio papel enquanto mecanismo de regulação social e construtor de 'identidades', 'verdades' e 'possibilidades' [...] reconhecer a diversidade das necessidades e das experiências das mulheres significa não aceitar soluções únicas e universais. Ignorar quem essas pessoas são e donde vêm é ignorar a evidência (NOGUEIRA, 2006, p. 58).

Em complemento, Biroli (2017, p. 191) ressalta que como resultado de um processo histórico de exclusão e desigualdade, é comum, enquanto mulheres, nos submetermos às situações que nos marginalizam e silenciam. A autora entende que dar voz às mulheres e às suas experiências tem levado à “[...] emergência de novos objetos, novos materiais de pesquisa e novas perspectivas epistemológicas e metodológicas”.

Nesse contexto, os pesquisadores Witt e Schlickmann (2019) partem de Thiry-Cherques (2003), em seu trabalho “Responsabilidade moral e identidade empresarial”, para afirmar que é preciso entender o que acontece nas organizações – como homens e mulheres percebem ou dizem perceber sobre as experiências femininas - e ainda enfatizam que enquanto as mulheres não forem ouvidas, continuarão a viver sob os padrões masculinos e universais naqueles espaços, o que, nas palavras de Gontijo e Melo (2017), são as circunstâncias perfeitas para a perpetuação da dominação masculina, em que nós mesmas reforçamos – praticamos, negamos, explicamos - a normalidade das relações de poder.

No tópico a seguir, ampliaremos a discussão sobre a relação de gênero na experiência de mulheres servidoras técnico-administrativas na universidade, pois, diante do exposto, consideramos necessário discutir e pesquisar sobre a inserção da mulher no ambiente universitário, não só como discentes, mas também como servidoras, principalmente nas instituições federais de ensino superior, como Witt e Schlickmann (2019) defendem.

3.3.4 Gênero na experiência de servidoras técnico-administrativas na universidade

Pesquisadores como Capovilla (2016) e Witt e Schlicman (2019) nos mostram que, mesmo com acesso considerado igualitário ao trabalho no serviço público – por meio de concursos ou processos seletivos – é evidente a desigualdade de gênero nos diferentes níveis hierárquicos daquele setor.

É importante mencionar que as atividades de prestação de serviço na administração pública brasileira são desenvolvidas, em sua maioria, por mulheres, de acordo com dados da pesquisa “Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986 - 2017): Atlas do Estado Brasileiro”, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) de 2019, a qual aponta que em pouco mais de 30 anos a participação feminina no serviço público em geral evoluiu e atingiu o percentual de 59,3%, em 2017. No entanto, segundo a mesma pesquisa, as mulheres são minoria no serviço público na esfera federal, chegando a representar menos da metade - 46% dos servidores federais em 2017. A pesquisa destaca ainda (p.46):

As desigualdades entre os sexos são persistentes no setor público, tanto na métrica das remunerações médias como na da distribuição de poder, por meio do preenchimento de cargos dirigentes. As mulheres recebem menos que os homens em todos os níveis, todos os poderes e quase todos os 32 anos aqui analisados, quando os militares são excluídos da análise. Essa desigualdade decorre, provável e essencialmente, do fato de as ocupações e carreiras com menor remuneração ter maioria feminina.

No mesmo contexto, a pesquisa “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil” (2018, p. 11), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostra que, em 2016, “60,9% dos cargos públicos gerenciais eram ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres” sendo os homens, portanto, maioria nas funções gerenciais, tanto no setor privado, quanto no setor público.

Estes dados - extraídos das pesquisas relevantes mais atuais – ajudam a reforçar a afirmação de Silva (2018, p. 26) de que “[...] apesar das mudanças, as mulheres ainda estão em desvantagem no mercado de trabalho e sub-representadas em posições de liderança, enquanto os homens continuam a avançar em cargos de gerência”.

No que se refere ao âmbito universitário, nós, mulheres, também nos encontramos em posição de desvantagem, principalmente quanto ao acesso e ocupação de cargos hierarquicamente superiores, como observamos nas pesquisas

de muitos estudiosos de gênero - aqui menciono Witt e Schlicman (2019, p. 533), os quais trazem em seu trabalho o estudo de Daniela Verzola Vaz:

[...] existe um pequeno número de mulheres que assumem altos cargos na administração pública e nas IFES, e existem, além da seleção, outros fatores que dão elementos para análise da inserção das mulheres, como, por exemplo, a composição de comissões, colegiados, assessorias, dispor de infraestrutura para trabalhadoras mães que necessitam amamentar (lactário, fraldário), capacidade de acessar afastamentos para capacitação e pós-graduação, e o acolhimento e tratamento em casos de denúncia de assédio moral e sexual.

Em seu trabalho “A representatividade das mulheres na gestão acadêmica da Universidade Federal de Pernambuco”, a pesquisadora Kátia Silva (2018) nos traz uma reflexão importante quando afirma que apesar das muitas lutas pela emancipação feminina, ainda não foi possível transformarmos as relações de poder na universidade, e embora haja um discurso progressivo sobre a igualdade entre homens e mulheres nos espaços de trabalho, os resultados da dissertação daquela pesquisadora evidenciam que há, também, uma carência de discussões e análises mais aprofundadas sobre esta temática, principalmente nas universidades brasileiras, onde ganhamos oportunidade de participação, mas ainda não de forma igualmente distribuída entre os diversos cargos de gestão.

Por esse motivo, Rufino (2018) entende o ambiente universitário como um ambiente contraditório, pois mesmo que tenhamos ganhado espaço nestas instituições, ainda somos excluídas. A autora chega a considerar preocupante o cenário das universidades federais, uma vez que neste espaço somos mais prejudicadas:

Como podemos observar, o cenário que se desenha para as universidades federais é preocupante, levando em consideração apenas o que já se tem de concreto, sem contar, neste momento, com o que temos de especulações e promessas de transformações. Como mencionamos anteriormente, em um cenário como esse as mulheres tendem a ser mais duramente afetadas. (RUFINO, 2018, p.25)

Neste ponto, é importante mencionar as conexões que Nardi e Ramminger (2012, p. 377) realizam em seus estudos quando entendem que questões de subjetividade estão associadas à saúde mental e trabalho, “[...] indissociáveis tanto do ponto de vista teórico como do exercício da pesquisa e da intervenção”, sendo necessário ampliar os estudos e discutir saúde mental relacionada às questões de

gênero e nossa experiência nas organizações sociais, o que faremos no tópico a seguir.

4 SAÚDE MENTAL E QUESTÕES DE GÊNERO NA EXPERIÊNCIA DE MULHERES NA UNIVERSIDADE

Em sua potente pesquisa de mestrado, intitulada “Gestão, tecnologias e saúde mental na universidade”, a pesquisadora Cibelle dos Santos Carlos Amorim (2021), nos apresenta um entendimento sobre saúde mental, que tem a ver com o que Nise da Silveira desloca: relações de cuidado, afeto, livre expressão, compreensão, amorosidade, também em referência ao que apresentamos inicialmente, acerca da Biologia do Conhecer – Amar – e de como nos constituímos seres amorosos por natureza, desde a nossa mínima constituição.

Por outro lado, as práticas de violência têm a ver com relações de poder, interesses e confrontos que vão seguindo a mesma dinâmica das relações sociais, conforme nos mostram Paulino-Pereira, Santos e Mendes (2017).

Nas relações de trabalho, homens e mulheres, dos mais diversos setores ou categorias, sofrem com violências, discriminações e conflitos que ocasionam abandono do trabalho e adoecimento - enormes prejuízos físicos, psíquicos e mentais para a qualidade de vida das pessoas, segundo Andrade e Assis (2018). Quando praticada especificamente contra a mulher - considerando os aspectos de “ser mulher” na sociedade - a violência passa a ser considerada “violência de gênero”. Por sua vez, Paulino-Pereira, Santos e Mendes (2017, p. 2), nos ajudam a ampliarmos o entendimento sobre a temática:

[...] qualquer conduta baseada no gênero que cause dano, sofrimento físico, sexual ou psicológico tanto no ambiente público como privado, podendo ou não levar à morte. Para se compreender o fenômeno da violência relacionada ao sexismo, é preciso que se refaçam considerações a respeito da construção histórica da mulher ao longo do tempo, de como a figura feminina, vista como mera reprodutora, resguardada ao ambiente privado, esteve em posição inferior à masculina. [...] Assim, a violência de gênero é um fenômeno psicossocial que se articula com as questões políticas, econômicas, morais, psicológicas, institucionais das relações humanas e pessoais.

Para compreender a violência na perspectiva de gênero, é preciso incluir análise sobre os processos de socialização masculina e os significados de ser homem em nossa sociedade, na qual estes são educados para reprimir suas emoções, sendo a agressividade, incluindo a violência física, formas geralmente aceitas como marcas ou provas de masculinidade [...].

Uma vez que a universidade é reflexo da sociedade em que vivemos, infelizmente, não estamos isentas de sofrermos situações de violência naqueles espaços, como afirma Capoviila (2016). Em complemento, Andrade e Assis (2018)

mencionam práticas violentas comuns, tais como: agressões, insultos, intimidações e ainda assédios - moral e sexual e o racismo, reforçado nas palavras de Rodrigues (2019, p. 35):

Como resultados, temos, em sua maioria, a presença do preconceito e da desinformação, marcados por sociedade machista, fatores organizacionais (clima e cultura) propiciadores de assédio, vivências depressivas, baixa autoestima e desmotivação no trabalho – e as mulheres são as principais vítimas desses comportamentos destrutivos.

Nesse sentido, em seu artigo intitulado “Gender roles and women’s mental health: their influence on the demand for psychological care”, os pesquisadores espanhóis Sandra Toribio Caballero, Violeta Cardenal, Alejandro Ávila e Mercedes Ovejero (2022), baseados em relevantes pesquisas e órgãos da área da saúde, afirmam que em termos de saúde mental, a prevalência de problemas é muito maior nas mulheres do que nos homens, inclusive, utilizamos muito mais os serviços de saúde e psicologia, e embora tenhamos uma maior expectativa de vida, costumamos ter qualidade de vida e bem estar prejudicados se comparados às dos homens, que têm muito menos chances de desenvolver transtornos de ansiedade e depressão.

No mesmo contexto, os pesquisadores Laura de la Torre Pérez, Alba Oliver Parra, Xavier Torres e Maria Jesus Bertran, no artigo “How do we measure gender discrimination? Proposing a construct of gender discrimination through a systematic scoping review” relatam que a discriminação de gênero influencia a saúde de mulheres, principalmente a saúde mental. Os autores, em sua pesquisa publicada recentemente, em 2022, a partir de uma relevante revisão de literatura, destacam como principais consequências da discriminação de gênero para a saúde das mulheres, quais sejam: estresse ocupacional, sentimentos de vulnerabilidade e desconforto, discriminação, fadiga, depressão, ansiedade, raiva e alienação.

Aqui destaco a prevalência de sofrimento psíquico como principal motivador dos afastamentos de servidores públicos do trabalho, de modo particular, das mulheres, conforme evidenciam Paula *et al.* (2018) na pesquisa intitulada “Incidência de transtornos mentais em servidores públicos: implicações na qualidade de vida do trabalhador”.

As pesquisadoras Andrade e Assis (2018) e Rodrigues (2019), em seus estudos, explanam acerca do assédio moral no trabalho e reconhecem a relação direta desta prática com o exercício do poder e da violência. O que caracteriza o

assédio moral, segundos aqueles estudiosos são gestos, palavras, pressões e perseguições que rebaixam o outro e o condicionam à posição de vulnerabilidade: “[...] tornando-se, assim, o comportamento do assediador um ato hostil e intencional, deixando a vítima em situação de fragilidade e comprometendo sua integridade física e psíquica” (RODRIGUES, 2019, p. 24), e ainda:

Os riscos do AMT [assédio moral no trabalho] são muitas vezes invisíveis, visto que sua violência nem sempre é física – frequentemente, são as palavras e os gestos que tiram as forças das pessoas. No AMT, ocorrem também perseguições e pressões constantes, com agravos à dignidade e ao direito a um trabalho que proporcione saúde física e mental. (ANDRADE; ASSIS, 2018, p. 2).

Compreendemos, portanto, que o assédio moral nas organizações de trabalho tende a comprometer significativamente a saúde e os estados de ser dos sujeitos, como os próprios autores elencam:

[...] pode acarretar angústias, estresse, danos psíquicos e/ou físicos, baixa da autoestima e da confiança, desestabilização e fragilização dos trabalhadores; [...] impede-se o direito ao exercício de um trabalho digno, ocasionando dor emocional, ansiedade, depressão, isolamento, medo de perder o emprego, estresse e doenças psicossomáticas. Todas estas inflexões na vida e na saúde. (ANDRADE; ASSIS, 2018, p. 9)

Situações de constrangimento e assédio podem ocasionar consequências psicológicas, como depressão e ansiedade, além de comprometer a saúde física e as relações sociais do indivíduo. [...] isto pode gerar conflitos internos graves, repercutindo em suas atividades diárias e até mesmo em sua vida social e familiar [...] O comportamento do assediador ocasiona a desqualificação e humilhação do indivíduo com danosas consequências psicológicas, causando doenças relacionadas ao trabalho, entre elas depressão, ansiedade, sentimentos de angústia e tristeza excessiva. (RODRIGUES, 2019, p. 24)

No setor público, ainda considerando Rodrigues (2019), o assédio moral pode encontrar aspectos facilitadores, como por exemplo, a estabilidade profissional, que pode contribuir para a não intimidação dos assediadores. Ademais, Lima (2017) complementa que não é necessário que assediador e assediado estejam em posições hierarquicamente diferentes, por isso, as situações de assédio no trabalho que acontecem costumeiramente podem ser consideradas fatos comuns, do dia a dia do trabalho, assim como reforça Rodrigues (2019).

Nesse sentido, Andrade e Assis (2018) alertam para os riscos da normalização da violência contra a mulher, quando as corriqueiras humilhações

passam a ser vistas como naturais. Esta circunstância que acontece na universidade, também é apresentada por Cabrera (2019, p. 52), em sua pesquisa que trata sobre desigualdades de gênero em ambiente universitário: “Estes constrangimentos são independentes da sua formação e aumentam proporcionalmente na escala hierárquica das organizações.”.

Em complemento, ainda considerando Andrade e Assis (2018, p. 11), observamos que as mulheres estão mais suscetíveis ao sofrimento causado pelas práticas de assédio moral, cujo desrespeito se dá até mesmo por meio de comentários acerca de sua aparência ou vestimentas. “No que se refere às imbricações entre assédio sexual e moral, as mulheres são as que mais sofrem, podendo ser vítimas de ameaças sexistas e machistas”.

Podemos considerar, no contexto que aqui expomos, a relação que há entre assédio moral e o assédio sexual – a importunação de caráter sexual, sem consentimento, o que pode ser reforçado pelas explicações já realizadas acerca da cultura patriarcal e seus desdobramentos - violência de gênero, relações de inferioridade das mulheres aos homens e privilégios masculinos, entre outros.

Diante das explicações que apresentamos, compreendemos ser de suma relevância entender como podemos promover, nas intuições, condições adequadas para con-vivências que estabeleçam relações de respeito, e cuidado entre as pessoas e que proporcionem um ambiente de trabalho digno e livre de condutas violentas, o que discutiremos no tópico a seguir, partindo dos conceitos de afeto catalisador, estados do ser e emoções do lidar, frutos do reconhecido trabalho de Nise da Silveira.

4.1 Nise da Silveira e o afeto catalisador: as emoções do lidar e as transformações nas formas de conviver e nos estados do ser

O trabalho de Nise da Silveira me foi apresentado logo antes de ingressar como aluna efetiva no PPGCTI. Isto aconteceu durante as minhas vivências no Projeto Oficinando em Rede, as quais já mencionei anteriormente. As leituras de potentes estudos que abordam a vida e o trabalho daquela médica também me foram cruciais para conhecer a sua história e compreender os principais conceitos desenvolvidos a partir das suas práticas em saúde mental. Dentre tantos estudos, aqui quero mencionar a tese de Felipe Sales Magaldi – “A Unidade das coisas: Nise da Silveira e a genealogia de uma psiquiatria rebelde no Rio de Janeiro, Brasil” –

que recebeu prêmio Capes de melhor tese em antropologia; e a dissertação de Marina de Carvalho Oliveira – “Pela emoção, pela imaginação: Nise da Silveira e a poética do cuidado”.

A partir daquelas leituras e das explicações e conversas com minha orientadora, pude compreender que Nise da Silveira foi uma mulher - nordestina e médica psiquiatra - que revolucionou os tratamentos em saúde mental, a partir dos trabalhos que desenvolveu inicialmente no hospital psiquiátrico do Engenho de Dentro, no Rio de Janeiro, onde lutou bravamente pela substituição de métodos que proporcionavam sofrimento aos pacientes - eletrochoque, insulinoaterapia, lobotomia – por práticas de interação e cuidado coletivo, que envolviam escuta, atenção e rigor. Foi a partir de práticas terapêuticas – artes, pinturas, modelagens e até mesmo serviços de reparos e cuidado aos animais – que aquela brilhante psiquiatra promoveu a melhora dos estados de saúde mental dos clientes do hospital, outrora tão desprezados e maltratados.

Disto, resultaram outros trabalhos tão importantes que perpetuam os seus ensinamentos sobre cuidado em saúde mental, tais como:

- Museu de Imagens do Inconsciente

Belíssimo acervo do trabalho artístico de seus clientes, a partir dos quais era possível estudar e aproximar-se do seu universo. E a obra escrita já quando Nise resolve reunir as principais reflexões e aprendizagens realizadas ao longo de sua vida, intitulada Imagens do Inconsciente (2015) e a composição organizada por quem ficou a cuidar do seu acervo pessoal, Luz Carlos Mello (2015), livro intitulado: Nise da Silveira: caminhos de uma psiquiatra rebelde.

Imagens do Inconsciente é leitura que consideramos muito importante para todos nós interessados, interessadas em compreender com profundidade o tema do cuidado na saúde mental. Conta com uma reflexão tecida na observação de 217 obras de arte e das escritas e reflexões que envolvem a vida e percursos de cura de alguns de seus clientes artistas, como a psiquiatra gostaria de chamar aqueles que com alegria atendeu no Engenho de Dentro, Rio de Janeiro e em outro ambiente por ela criado.

- A casa das Palmeiras

Espaço de cuidado para clientes vindos de hospitais psiquiátricos, proposto por Nise da Silveira já em período que antecede a sua aposentadoria compulsória, quando ela se preocupava com os movimentos que acontecem quando os clientes ganham alta e tem que retornar para suas famílias. A Casa das Palmeiras segue existindo e re-existindo hoje no bairro Botafogo no Rio de Janeiro, como espaço de acolhimento, estudo e artes que acolhe e atende a comunidade.

- Hotel e Spa da Loucura

Experiência criada pelo médico, ator, psiquiatra transcultural Vitor Pordeus, nas instalações do Hospital do Engenho de Dentro, para levar adiante o trabalho de Nise, por meio da arte, da cultura e de trabalhos coletivos. Segundo Magaldi (2018, p. 1): “[...] entre 2012 e 2016, ofereceu oficinas de atividades artísticas para usuários do sistema de saúde mental carioca, internos e externos.”

- Programa Oficinando em Rede

Oficinando em Rede (2022) é um programa que reúne diferentes ações na comunidade de Mossoró/RN e cidades circunvizinhas, envolvendo artes, cenopoesia, o brincar e as tecnologias na saúde mental e na educação inclusiva. Nas palavras do cenopoeta e educador popular Ray Lima:

*O percurso que ora trilhamos
pelos pés fincados no vivido
do conhecer no conviver, como tem sido,
pelas asas de saberes compartilhados,
refletindo presentes de aprendizados.
OFICINANDO EM REDE,
ativando a memória
da mente corpórea
às dimensões do sensível
– momento a momento –
sob o linguajar
do entendimento.
(Ray Lima, Cenopoeta)*

Essas são apenas algumas das construções que temos no Brasil que se inspiram na obra de Nise da Silveira para pensar e propor o cuidado em saúde mental. E a grande mestra Nise da Silveira nos traz novos e relevantes conceitos, por meio dos quais podemos transformar os nossos estados de ser e de lidar com o

cuidado em saúde mental e, ainda, a atenção e o cuidado de si e do outro nas formas de conviver nas instituições.

O conceito de afeto catalisador, de Nise, é explicado por Eliane Dias de Castro e Elizabeth Maria Freire de Araújo Lima em seu trabalho “Resistência, inovação e clínica no pensar e no agir de Nise da Silveira”. Para as autoras:

Nise utilizou o conceito de afeto de Espinosa, como um afeto que seria produzido por um bom encontro, e o associou à ideia de um disparador do processo de cura, tomando a ideia de catalisador da química, ou seja, substâncias cuja presença acelera a velocidade das reações. (CASTRO; LIMA, 2007, p. 372)

Deste modo, o afeto catalisador consiste em proporcionar um ambiente de acolhimento, atenção, cuidado e afeto, por meio do qual seja possível lidar com o outro na convivência, com a sua sensibilidade e processos criativos, como nos mostram Castro e Lima (2007). Para a pesquisadora Marina de Carvalho Oliveira (2020), Nise da Silveira compreendia o afeto como condição crucial para lidar com as diferenças.

Assim, o afeto catalisador está entrelaçado às emoções do lidar, termo criado por Nise em substituição à “terapia ocupacional”, por buscar compreender, justamente, em que emoções resultam a nossa relação com o outro, bem como com a materialidade, como nos explica Oliveira (2020, p. 64):

A Emoção de Lidar remete às imagens que estruturam o sentido de cuidado, além de ter configurado um “estado de poesia”, no qual sempre nos maravilhamos ao saber da história de sua emergência e nos maravilhamos com a possibilidade de pensar que recursos expressivos nos ajudam a criar novos mundos. Por isso, a Emoção de Lidar é uma imagem poética que remete ao cuidado, quando ele é pensado na disposição de estar com o outro e oferecer recursos que catalisem os seus processos de estruturação no mundo, por meio da criação, sendo ela artística ou não.

Em complemento, Magaldi (2018, p. 345) nos apresenta que:

O afeto catalisador e sua derivação, a emoção de lidar, emergem como uma espécie de elo latente capaz de conectar os seres e as matérias em um mundo entrelaçado, ensejando contornos terapêuticos no caso dos indivíduos psicologicamente desestruturados.

Nesse contexto, Oliveira (2020, p. 90) entende que a emoção de lidar tem a ver com o cuidado, a afetividade que permeia as relações com vínculos efetivos. Para a pesquisadora, se temos a liberdade para manifestar todas as nossas

questões da vida humana, quais sejam, “nossas angústias, sentimentos, afetos, habilidade”, significa que estamos inseridos em um ambiente que acolhe os nossos estados do ser:

A importância da afetividade no tratamento, pois a convivência em um grupo, com pessoas dispostas a conhecer e cuidar dos clientes, gera os vínculos que vão se solidificando. Este estreitamento de laços só é possível em um ambiente que seja acolhedor. É por esta descrição que encontramos um núcleo comum entre a Emoção de Lidar e o sentido de cuidado.

Nesse sentido, no tópico adiante, discutiremos como podemos promover o cuidado em saúde mental, a partir das relações que construímos nas instituições.

4.1.1 A promoção do cuidado com a saúde mental e as relações nas instituições

Para construção deste tópico, recorri, especialmente, à brilhante escrita da pesquisadora Cibelle dos Santos Carlos Amorim (2021), em sua dissertação de mestrado – “Gestão, Tecnologias e Saúde Mental Na Universidade -”, que nos trouxe relevantes contribuições para compreender como acontece a gestão em saúde mental no ambiente acadêmico, a partir de discussões interessantes. Em seu trabalho, Amorim (2021, p. 43) nos lança questionamentos relevantes e disparadores para refletirmos como estamos lidando com a saúde mental nas instituições:

Nas instituições de saúde mental, e mesmo nas de educação, há um movimento que pode convergir com práticas manicomiais e/ou com as práticas antimanicomiais. - Como lidamos com docentes, discentes ou técnicos que manifestam estados de sofrimento psíquico, ou ainda, como interagimos com aqueles que pensam diferente de nós? - As condutas que coordenamos na convivência estão ancoradas no emocionar do amor e fortalecem a cooperação? – As estruturas e procedimentos na Universidade potencializam o aprender, ou são estruturas de controle?

Assim, esta pesquisadora vem nos lembrar de que é comum associarmos o cuidado em saúde mental às práticas de tratamento isoladas, geralmente medicamentosas, mas nos mostra, também, que na saúde mental, devemos considerar, principalmente, as ditas “tecnologias leves” - do cuidado - do acolhimento e das relações em que há apoio, afeto e liberdade de expressarmos as nossas emoções e impulsionarmos as potências do ser:

Atualmente sabemos que tratamentos contínuos requerem práticas dirigidas ao cuidar de si, do outro, do mundo que vivemos. Para cuidar precisamos enxergar as necessidades das pessoas, a fim de que se possa perceber se nossas condutas cotidianas estão a fortalecer a saúde mental. (AMORIM, 2021, p.119)

Em complemento, Oliveira (2020, p. 55), define:

Podemos destacar que [cuidado] é uma palavra que vai exprimir um sentimento, de um modo exclamativo para exprimir uma emoção. Em especial, vamos dar destaque à definição de que cuidado é a atenção que se dedica a alguém. O que nos interessa nessa concepção é o tom pragmático e relacional que ela possui. Diz respeito a uma relação entre duas ou mais pessoas, a quem dedicamos atenção. Estamos falando, portanto, da formação de vínculos interpessoais. Logo, temos outra pista para pensar cuidado: a disponibilidade para se conectar com o outro, respeitando a sua condição de ser e a sua forma de sentir.

Porém, conforme já explanamos anteriormente, ao contrário das relações de cuidado, são as relações de poder e competitividade nas organizações que, costumeiramente, proporcionam um ambiente abusivo, de adoecimento naqueles espaços. Inclusive, Rodrigues (2019) nos apresenta, a partir do cotidiano, que a insatisfação das pessoas no serviço público tem a ver com as relações e com a forma de gestão que ali acontecem.

Por isso, Amorim (2021, p. 57) defende que o trabalho em saúde mental, nas instituições, precisa estar relacionado aos projetos coletivos e contínuos de diálogo, colaboração e convivência com a comunidade, onde haja coerência entre as atividades da gestão, as políticas em saúde mental e a realidade do cotidiano das pessoas que ali convivem, a partir de metodologias transdisciplinares que relacionem cuidado, alegria e amorosidade:

O planejamento na saúde mental não tem um manual certo, uma verdade absoluta, pois está pautado na prática de uma realidade vivida todos os dias, em um sistema dinâmico e subjetivo, onde as situações vividas tornam-se teorias reais do fazer. Com isso, o arranjo das equipes precisa de uma metodologia dinâmica e fluida que suporte as possíveis mudanças de profissionais, bem como abrace todos que estão inseridos nos diálogos inter/transdisciplinares.

Aquela pesquisadora traz também sua percepção de que a universidade não entende a saúde mental como em coletivo, mas individualmente, já que estando em sofrimento, os servidores costumam buscar apoio fora da instituição, de maneira

afastada de suas atividades laborais, sem compreender a relação do sofrimento com o ambiente de trabalho.

Assim, diante do que expomos, entendemos que a promoção do cuidado em saúde mental nas instituições acontece nas redes interativas de cooperação, convivência e atenção.

5 O CONTEXTO DA EXPERIÊNCIA

Nos subtópicos a seguir, contextualizamos a Universidade onde fizemos a pesquisa, bem como o grupo de servidoras convidadas a participar.

É necessário ressaltar que o trabalho acontece em um contexto de pandemia sanitária causada pelo vírus COVID-19, circunstância dramática que estamos vivenciando desde 2020, sem perspectivas exatas sobre o término do quadro pandêmico. Foi necessário reconfigurar os caminhos da pesquisa e refletir sobre os procedimentos e instrumentos que antes pensávamos aplicar. Do mesmo modo, ao adotarmos a abordagem sistêmica como perspectiva para a pesquisa, a reflexão sobre o que nos acontecia também realizamos nesta direção.

A pandemia do COVID-19 emerge e interage com as redes que se constroem e que conservam um modo de viver em nosso mundo. Fomos criando grandes cidades, atacando os outros seres vivos dos quais somos interdependentes no meio ambiente - animais, plantas, florestas -; redes majoritárias poluem rios, mares; um povo imenso em nosso mundo passa fome e/ou vive situações de guerra; as pessoas adoecem; lares não contam com saneamento básico, enfim, uma série imensa de injustiças se fazem presentes em um mundo neoliberal; temos concentração de riquezas a custas de empobrecimento de grande parte das populações. E, segundo o imunologista Nelson Monteiro Vaz (2021) – durante Mesa Redonda em encontro com cientistas na Universidade Federal da Bahia - estas situações todas criam as condições para o surgimento e disseminação de uma pandemia, pois conglomerados e a destruição do meio ambiente, aumento de cativeiros para animais em péssimas condições, enfim, todas estas situações ao mesmo tempo, associadas à baixa de condições de saúde em sociedades, tornam-se espaços favoráveis ao surgimento de pandemias. Durante o encontro intitulado: “Da Pandemia de covid-19 aos sistemas complexos, da imunologia à educação – como operar na complexidade pode nos ajudar a encontrar soluções sistêmicas para os problemas que vivemos”, pude encontrar uma reflexão que ajudou a pensar sobre o pensar sistêmico, o momento presente da pandemia e a continuidade da pesquisa ancorada na Biologia do Conhecer e nos ensinamentos de Nelson Monteiro Vaz.²

² Mesa Redonda na Universidade Federal da Bahia, encontro com os cientistas: Raquel Nery Lima Bezerra, Naomar Monteiro De Almeida Filho, Marina Costin Fuser, Larissa Padula Ribeiro Da Fonseca, Carlos Alberto Mourthé Junior, Nelson Monteiro Vaz. Disponível em:

Nesta direção, sabemos que uma pandemia não acontece de forma isolada, mas se dá em um cenário de devastação ambiental e de caos social e político, vivenciado de forma dramática no Brasil, após o golpe que resultou na ascensão de um governo de extrema direita em 2018. Vemos, cotidianamente, o desprezo pela ciência, pelas recomendações das autoridades em saúde, pela natureza e pelas pessoas, principalmente, os menos favorecidos, o que agrava, ainda mais, a situação pela qual estamos passando, ocasionando, inclusive, as epidemias de outras doenças, como a Influenza e ainda um maior número de adoecidos e de mortes entre negros, pobres, não só pelos vírus, mas também pela fome e a miséria.

Não devemos esquecer-nos de mencionar, também, o grande número de pessoas em sofrimento, como consequência do adoecimento psíquico, que se agravou nos últimos dois anos. A própria manutenção de um cenário de brutalidades e violências aparece para nós como imagens que permitem observar e analisar um estado de adoecimento mental coletivo, conforme afirma, e estamos de acordo, o psiquiatra transcultural Vitor Pordeus, durante encontro realizado em dezembro de 2019 com servidores docentes e técnicos na Ufersa em Mossoró³.

Fomos redesenhando o modo de promover os encontros com as servidoras participantes e passamos a cuidar de evitar o contágio e, ao mesmo tempo, garantir os momentos e procedimentos necessários para a realização da pesquisa, de modo a compor um grande acervo de materiais contendo autonarrativas das participantes. Seguirei a escrita trazendo outro recorte do contexto que é a universidade onde trabalham as participantes.

5.1 A universidade onde realizo a pesquisa

A Universidade Federal Rural do Semi-Árido surge a partir de uma experiência educativa anterior construída no município de Mossoró, no Rio Grande do Norte, Brasil, em um ambiente do semiárido nordestino. Tratava-se da Escola Superior de Agronomia de Mossoró.

<<https://congresso75anos.ufba.br/?schedule=da-pandemia-de-covid-19-aos-sistemas-complexos-da-imunologia-a-educacao-como-operar-na-complexidade-pode-nos-ajudar-a-encontrar-solucoes-sistemicas-para-os-problemas-que-vivemos>>, Acesso em 10/10/2022.

³ Maiores informações sobre o encontro estão disponíveis em: <<https://assecom.ufersa.edu.br/2019/12/04/programa-promove-encontros-sobre-saude-mental-para-servidores-da-ufersa/>>. Aceso em 20 mar. 2020.

Conforme pesquisa realizada na página de documentos históricos⁴, no *site* da Ufersa, a antiga Escola Superior de Agricultura em Mossoró - ESAM foi fundada em 18 de abril de 1967, por meio do Decreto Nº 03 de 1967, tendo sido incorporada ao Sistema Federal de Ensino Superior em 04 de outubro de 1969, a partir do Decreto-Lei Nº 1036.

A ESAM foi transformada em Universidade no ano de 2005 em plena gestão federal do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, conforme Lei nº 11.155, de 29 de julho de 2005 e, atualmente, após o período de grande expansão das universidades brasileiras temos, além do Campus sede, em Mossoró, os *campi* de Angicos, Caraúbas e Pau dos Ferros.

Desde 2020, a Ufersa é gerida pela Reitora, professora Ludimilla Carvalho Serafim de Oliveira e pelo Vice-Reitor, professor Roberto Vieira Pordeus, nomeados, respectivamente, pelo Decreto de 21 de agosto de 2020 e pela PORTARIA UFERSA/GAB Nº 466/2020, de 08 de setembro de 2020, após indicação do atual Presidente da República.

A Ufersa está inserida no semiárido nordestino e acolhe estudantes de todo país e do exterior - sendo quase dez mil matriculados no semestre letivo vigente, distribuídos nos quatro *campi* da universidade- em quarenta e dois cursos de graduação e trinta e dois cursos de pós-graduação. Os cursos são diversos e interagem com as áreas das Ciências agrárias; Ciências ambientais; Ciências sociais, aplicadas e humanas; Ciências exatas e naturais e das Ciências da saúde, segundo informações constantes no portal <https://ufersa.edu.br/>, e informações prestadas pelo setor de Pós-graduação- por e-mail, em novembro de 2022.

5.2 As servidoras técnico-administrativas em educação

Para atender aos quase dez mil alunos matriculados na instituição, a Ufersa conta com 1265 servidores ativos - entre técnicos-administrativos e docentes – sendo 517 mulheres e 748 homens - sem contar com os servidores e servidoras contratados/as e os terceirizados/as. No campus de Mossoró, de onde convidei as mulheres para participar da pesquisa, são 179 servidoras (mulheres) e 231 servidores (homens) técnico-administrativas/os, sendo que das primeiras, 15 estão

⁴ Disponível no link: <https://reitoria.ufersa.edu.br/documentos-historicos/>

atuando em cargos de chefia, enquanto 27 homens atuam nestes cargos. Tais informações foram fornecidas por *e-mail* pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Setor de Cadastro da Divisão de Administração de Pessoal, em novembro de 2022.

A pergunta da pesquisa “Como ocorrem as transformações cognitivas referidas ao gênero e cuidado em saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da Ufersa?” me levou a convidar servidoras técnico-administrativas para participarem da caminhada. Seguirei a escrita trazendo o caminho percorrido nas ações da pesquisa.

6 A CONSTRUÇÃO DA FORMA DE PESQUISAR

Neste tópico explico o caminho que percorri para a realização da minha pesquisa, pois método indica caminho – a forma de pesquisar e, na abordagem sistêmica transdisciplinar, o caminho se faz no próprio caminhar.

Atualmente nós já dispomos de ferramentas teóricas e nossa própria prática que permite compreender que o que nos acontece a cada instante do viver é uma contínua atualização, lida consigo mesmo e, ao mesmo tempo, nas diferentes explicações que construímos sobre os fenômenos dos quais estamos a refletir, vamos fazendo com que estes apareçam de diferentes modos, aos olhos de observadores que são pesquisadores do próprio viver.

Somos autores/atores/atrizes da vida que queremos construir em redes, com a clareza de que as redes que hoje preponderam são redes violentas, patriarcais, redes competitivas, toda uma mecânica que nos adoece, até mesmo nas universidades, pois elas estão integradas à vida na sociedade. Aqui as palavras - autor/ator/atriz – fazem referência à Bertold Brecht e a Augusto Boal, que a partir de conversas com minha orientadora, entendi que convidam para uma produção criativa na qual não sejamos observadoras do viver, mas cocriadores, sujeitos e coletivos que, ao buscar explicações e reflexões mais ampliadas sobre questões que nos colocamos, favorecem a ampliação do olhar e melhor compreensão.

Ao escrever suas peças e pensar sobre a prática do teatro, Brecht imagina um espectador atento e não passivo, como um espectador ator da sua própria existência. Um espectador como nós todos que estamos no mundo não apenas para nos adaptar a ele e tecer representações sobre algo que já está lá, sem pensar a contínua interconexão entre todos em redes/nós que conservam diferentes compreensões e condutas na sociedade. Para Brecht, na sua prática do teatro, era importante entender-se como ator da própria realidade, com capacidade de criticar e mudar o mundo. Era preciso usar meios imediatos de chegar às pessoas. Boal seguiu nesta trilha e criou o teatro do oprimido, no qual a peça é recriada com a comunidade que dela participa. Podemos dizer, inspiradas nestas reflexões, que a pesquisa intervenção na qual fazemos interagir narrativas, ações dirigidas às relações de gênero e às práticas de cuidado em saúde mental na universidade coloca as ações de observação e atenção em movimento, o que pode favorecer a emergência de marcadores, emoções, ideias, condutas cotidianas, recorrentes e /ou

diferentes, de modo a ampliar a compreensão sobre como acontecem e se atualizam a experiência de mulheres servidoras técnico administrativas na universidade.

Portanto, algumas destas discussões podem interagir com um paradigma no qual pesquisar torna-se fazer uma aproximação de uma experiência empírica para identificar e descrever respostas que já temos antes, localizar modos como participantes e coletivos - representam - a realidade que já está lá fora de um modo a ser descrita. Na abordagem sistêmica, ontológica e constitutiva sobre como conhecemos e como vivemos, a Biologia do Conhecer e a biologia cultural, não há realidade que anteceda o próprio fazer/operar/explicar nosso como observadores de um fenômeno do viver. Portanto, em nossa pesquisa, o que aparece como - realidade - nas autonarrativas das participantes possibilita, torna passível de nossa observação o modo como as participantes conservam e transformam as relações de gênero e o cuidado em saúde mental com suas condutas cotidianas.

É este o caminho explicativo que adotamos em nossa pesquisa, a perspectiva sistêmica da Biologia do Conhecer e Biologia cultural, aqui chamando a atenção para os movimentos de conhecer e de viver que não se separam, na qual consideramos que as perguntas não triviais, aquelas para as quais não temos resposta e que precisamos buscar compreender, acontecem quando lidamos com nossas curiosidades, ou mesmo as nossas dores, os mais graves problemas de nosso viver cotidiano.

6.1 A pesquisa intervenção qualitativa: construção de autonarrativas e pistas da cartografia

Este estudo se define como pesquisa de mestrado, do tipo intervenção e de natureza qualitativa. É escrita em primeira pessoa, já acolhendo a clareza e entendimento sobre a presença do/a observador/a como responsável pelas explicações que faz no trabalho de pesquisa, pois como evidencia Maturana (2001, p. 27), “[...] somos nós, observadores, o ponto central da reflexão e o ponto de partida da reflexão”. No mesmo sentido, aprendi nas discussões de Heinz Von Foerster (1982) e com minha orientadora, que o conhecimento será sempre um conhecimento para um observador, isto que posso explicar com a afirmação de que mundo e sujeitos se especificam mutuamente.

Para uma maior aproximação das experiências e inquietações presentes no fazer das servidoras técnico-administrativas da Ufersa, utilizamos um modo de agir na linguagem que se faz quando tecemos autonarrativas – auto para dar ênfase a um processo que já está presente em narrativas, elas sempre dizem algo relacionado a nós mesmas/os. Narrativas individuais das mulheres, dar espaço para compreender um fenômeno, ao mesmo tempo em que, como procedimento de pesquisa, a escuta do próprio narrar-se possibilita transformações de si na convivência.

É importante observar que, ao narrar livremente estamos, como seres humanos linguajantes, permitindo ao outro que este se aproxime do modo particular como uma questão nos afeta, um modo de nos aproximarmos deste micromundo e de repertórios que cada um/a carrega consigo, mesmo em uma experiência de trabalho na mesma universidade. Narrativas construídas, gravadas, transcritas e discutidas tornam-se potentes na pesquisa intervenção qualitativa, ajudam a fazer maior aproximação de um tema/problema que inicialmente mobiliza apenas a pesquisadora. Ao acolherem participar da pesquisa, as servidoras técnico-administrativas emprestam tempos e generosamente participam do estudo, como estando acolhendo, elas também, a pergunta como um convite à reflexão sobre suas experiências.

As autonarrativas se colocam como um linguajar entre tantos outros possíveis por meio dos quais nós humanos construímos a vida em redes de conversações. Tornam-se um potente caminho metodológico de construção do conhecimento e da realidade, pois nelas estão entrelaçadas cognição e subjetivação, proporcionando o desenrolar da linguagem, das emoções, das relações, bem como a reconfiguração das experiências pessoais do sujeito autor da própria vida, como mostram Pellanda, Boettcher e Pinto (2017, p. 253): “[...] a autonarrativa vai permitir o processo de reconfiguração, interpretação da história vivida”.

Assim, estabeleci um diálogo com as mulheres participantes da minha pesquisa para autonarrarem livremente sobre os seus percursos de vida – aquilo que acontece na experiência, onde eu, numa escuta sensível e atenta, também disparei questões, ao longo da conversa, considerando os marcadores que interagem com a pergunta e os objetivos indicados inicialmente.

Utilizo, para isso, as pistas do método cartográfico, como uma estratégia crítica e metodológica, conforme Prado Filho e Teti (2013) a apresentam, que me

permitiram acompanhar e entender o percurso e as relações apresentadas nas autonarrativas. Pistas construídas com base na posição do cartógrafo, que envolve uma atitude rigorosa, porém um trabalho sobre os movimentos da atenção ao que emerge. Os sujeitos narram trazendo com liberdade seus percursos, repertórios, experiências, ideias e emoções. A pesquisadora mobiliza sua atenção nas suas várias formas de funcionamento: foco, concentração, dispersão criativa, atenção a si, de modo a observar as transformações na experiência. Como esclarecem Passos, Kastrup e Escóssia (2009, p. 10-11): “[...] O rigor do caminho, sua precisão, está mais próximo dos movimentos da vida [...] A precisão não é tomada como exatidão, mas como compromisso e interesse [...]”.

Em seu livro “Pistas do método da cartografia - Pesquisa-intervenção e produção de subjetividade”, os organizadores Eduardo Passos, Virgínia Kastrup, Liliana da Escóssia e demais colegas pesquisadores (2009) definiram oito pistas, ou seja, referências-conexões, que auxiliam no trabalho do pesquisador. Tais pistas não precisam ser utilizadas de maneira hierárquica ou ordenadas, tampouco, necessariamente precisam ser acolhidas em sua totalidade. Muito embora elas estejam conectadas e façam referência umas às outras, conforme os autores apresentam, o pesquisador pode definir quais pistas ele pretende seguir no percurso do seu trabalho, de acordo com a realidade e a necessidade da pesquisa a ser desenvolvida.

Para fins da minha pesquisa, em conversa com minha orientadora, consideramos utilizar três, das oito pistas do método cartográfico, quais sejam:

Pista 2: “O funcionamento da atenção no trabalho do cartógrafo”;

Pista 3: “Cartografar é acompanhar processos”;

Pista 7: “Cartografar é habitar um território existencial”.

Deste modo, as pistas do método cartográfico propostas me convidam a trabalhar com o que emerge na experiência, a acompanhar processos, a atentar para marcadores - ideias, gestos, procedimentos, emoções, práticas cotidianas - estando ao lado das participantes a escutar com o que nomearemos como uma - escuta sensível. Ressalto que, em conversa com minha orientadora, discutimos que esta é uma aprendizagem necessária: a escuta sensível e atenta das participantes da pesquisa.

Para isso, assim como sugerem Pellanda e seus colegas (2017), não coletamos dados, mas acompanhamos o fluxo dos processos e utilizamos

marcadores de pesquisa que passam a emergir e sobre os quais estive atenta: as recorrências, o que se destacou e apareceu como mais relevante para as participantes do trabalho, mas também o que apareceu nas diferenças, as mudanças na experiência.

O central na pesquisa é acompanhar as emergências referidas à pergunta da pesquisa e cuidar de dar conta dos objetivos traçados, seguindo as pistas do método da cartografia, já indicadas. Como indicam Passos, Kastrup e Escóssia (2009, p. 13): “As pistas que guiam o cartógrafo são como referências que concorrem para a manutenção de uma atitude de abertura ao que vai se produzindo e de calibragem do caminhar no próprio percurso da pesquisa.” As pistas funcionam como norteadoras da pesquisa, pois os devires nos quais nós fazemos e a aprendizagem de seguir os fluxos são construções que potencializam o trabalho da cientista.

6.2 O recorte empírico

Conforme já mencionei, o estudo foi realizado no Campus Mossoró da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa, dada a sua relevância histórica, social, acadêmica e científica, além da acessibilidade à instituição que já é do meu conhecimento, enquanto servidora naquele Campus.

Como aspecto dos mais importantes na pesquisa, temos a escolha das participantes. As participantes da pesquisa são para nós coautoras das construções que realizamos.

Neste estudo, convidei e pesquisei com as mulheres servidoras técnico-administrativas da universidade, lotadas no Campus sede e com mulheres servidoras que já ocuparam cargos ou funções de gestão no referido Campus, pois almejei conhecer suas experiências enquanto estiveram gestoras na Universidade. No que diz respeito ao trabalho com as sujeitas participantes da pesquisa, estive atenta aos objetivos inicialmente propostos e à perspectiva epistemológica que acolhi para a realização do estudo, a fim de responder como ocorrem as transformações cognitivas referidas ao gênero e ao cuidado em saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da Ufersa. A dedicação na leitura e marcações das perguntas, inquietudes e modos de coordenar condutas nas escritas permitiram atender aos objetivos propostos e responder à questão de pesquisa.

É importante ressaltar que neste estudo não pesquisamos com homens servidores técnico-administrativos, uma vez que buscamos compreender as transformações cognitivas referidas a gênero e saúde mental, a partir de experiências femininas na Ufersa. Também excluimos da pesquisa as discentes, pois interessa-nos pesquisar as experiências de mulheres, enquanto servidoras da universidade. Além disso, excluimos da pesquisa as servidoras docentes e as servidoras terceirizadas, já que não é viável, do ponto de vista de uma pesquisa qualitativa, dar conta de trabalhar com todas as mulheres servidoras da universidade. Pelo mesmo motivo, excluimos da pesquisa as servidoras técnico-administrativas dos *Campi* de Angicos, Caraúbas e Pau dos Ferros.

A escolha de pesquisar com mulheres servidoras técnico-administrativas do campus Mossoró se deu, principalmente, em razão de este ser o meu mundo de trabalho e interações diretas, por conta disso, é no grupo de servidoras técnico-administrativas de Mossoró onde eu tenho maior acessibilidade. Além disso, partindo das minhas vivências, percebia a necessidade de dar voz àquelas mulheres, para que discorram sobre suas experiências referidas a gênero e ao cuidado em saúde mental na Ufersa. A escolha interage, portanto, com a minha inscrição subjetiva enquanto autora, pois também sou servidora técnico-administrativa e desejava escutar como colegas experienciam as questões sobre as quais as convidei a refletir, a autonarrar.

Contudo, como a pergunta da pesquisa é, inicialmente, minha, enquanto pesquisadora autora, entendo que aceitar um convite de estar em uma pesquisa é como acolher a mesma pergunta e emprestar um tempo do seu viver para caminhar juntos em torno desta pergunta que se torna central para um coletivo de participantes. Assim, empreguei, inicialmente, o procedimento que é o convite para a construção de autonarrativas orais em ambiente sensível organizado para a tessitura de redes de conversações.

Foram encaminhados no mês de janeiro de 2022, por e-mail, convites (Apêndices E, F e G) a quarenta e uma servidoras técnico-administrativas, dentre elas, dez que já ocuparam cargos de chefia, conforme pesquisa documental, na página de documentos da Ufersa, no portal eletrônico da instituição, para identificar as mulheres que foram gestoras no Campus. Neste recorte, a inclusão de mulheres que ocuparam cargos de gestão no campus sede acontece por este concentrar,

hierarquicamente, as maiores unidades de poder na universidade, haja vista sediar a Reitoria, bem como as Pró-Reitorias e suas divisões e seções.

Ressaltamos que, respeitando o recorte empírico da pesquisa, foram convidadas, do meu ponto de vista enquanto cientista em formação e pesquisadora, mulheres que têm condutas que se preocupam com a democracia e que acolhem e defendem a educação brasileira, e que assim pudessem contribuir positivamente com o meu trabalho.

De todas mulheres convidadas, cinco manifestaram interesse de participação na pesquisa, sendo três servidoras técnico-administrativas da Ufersa Campus Mossoró e duas mulheres que já atuaram em cargos ou funções de chefia no mesmo Campus.

Trabalhamos, portanto, com um número de cinco participantes, e entendemos que assim conseguimos pesquisar com maior cuidado e atenção a cada uma delas e às autonarrativas que foram tecidas nos encontros.

6.3 Procedimentos metodológicos e dimensão ética da pesquisa

Após aceitar o convite e se disponibilizar em participar da pesquisa, cada uma das participantes foi submetida aos procedimentos a seguir especificados.

Primeiro, um encontro inicial individual, mesmo já tendo partilhado todas informações cruciais para o entendimento da realização da pesquisa previamente, pois era importante que pudessem perguntar, esclarecer possíveis dúvidas para que, livremente, aceitassem ou não participar da pesquisa e, ao final, assinar os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE (Apêndice B), bem como os termos de autorização para gravação de voz e de imagem (Apêndices C e D), exigidos pelo Comitê de Ética em Pesquisa para a realização da investigação. O momento do encontro foi construído em acordo com a convidada, dia e hora ideais, com garantia de tempo para a participante da pesquisa ler os documentos, refletir e discutir a sua participação com os seus familiares, ou outros que considerassem importantes.

Além do encontro inicial para apresentação e aceite da pesquisa, foram realizados outros dois encontros individuais com cada participante - para ativação da escuta sensível, por meio da pergunta da pesquisa, bem como das demais

perguntas apresentadas neste trabalho (Apêndice A), para a construção de autonarrativas das participantes. Totalizando três ciclos de encontros individuais.

Seguindo os procedimentos da pesquisa, ao final do segundo ciclo - de autonarrativas -, precedido pelo ciclo de encontros para apresentação e aceite, realizamos o terceiro ciclo de encontros individuais, até concluir a mesma sequência de participantes do segundo ciclo. Neste terceiro momento, busquei trazer as recorrências do segundo encontro com cada uma das participantes e ainda procurei entender como elas se perceberam nas autonarrativas antes tecidas, e a partir disso, construímos novas autonarrativas.

Por fim, realizamos um momento – o quarto - com todas participantes juntas. Ali proporcionamos uma prática coletiva de cuidado e partilha, de forma amorosa e criativa. Para dar início à conversação, recorri ao ilustre cenopoeta Ray Lima. Com o apoio de minha orientadora, escolhemos o trecho de uma de suas músicas que versa: *“A vida é leve, a vida é pesada. O fardo que carregas, é você quem faz”* e partindo disso, utilizamos a cenopoesia como uma prática que une arte e poesia para tratar “[...] de modo sensível temas delicados da existência humana”, conforme Dantas (2015, p. 20) a apresenta.

Apresentamos também as palavras, frases que mais apareceram nas autonarrativas individuais para a partir disso, buscar entender a emoção ou a imagem que cada palavra, frase desperta nas participantes e como isso aparece e se relaciona às questões de gênero e saúde mental na experiência na universidade, permitindo, então, uma construção coletiva de autonarrativas, e ao mesmo tempo em que damos voz às mulheres, proporcionamos a oportunidade de escuta e cuidado.

Ali tomamos como base o conceito de “Palavra Geradora” de Paulo Freire, do qual tomei conhecimento por meio de discussões com minha orientadora, haja vista que as palavras surgem de um contexto de experiência e estão emaranhadas de sentido para aquelas mulheres. Pudemos compor a experiência de construção criativa, a cenopoesia, de modo que as mulheres participantes teceram livremente escritas, atos, imagens referidas às palavras lançadas e que interagem com o problema da pesquisa.

Ressaltamos que nossos encontros iniciais se deram por meio da plataforma *Google Meet*, haja vista ser uma ferramenta que permitia a gravação e a reprodução das autonarrativas, quantas vezes fossem necessárias. Contudo, a partir do dia 29

de janeiro de 2022, a empresa Google suspendeu a opção que permitia a gravação gratuita na plataforma *Google Meet*. Em conversa com minha orientadora, buscando a melhor solução para a problemática, optamos por passar a utilizar a plataforma *Teams* - cujo acesso me permitia às gravações dos encontros, bem como sua transcrição, proporcionando a mim - pesquisadora autora - a produção de reflexões, conexões e a construção de redes de relações na observação atenta do que vai emergindo na convivência.

Ressaltamos que atentamos para o cuidado e atenção à vida de todas envolvidas na pesquisa, as quais foram consultadas, previamente, sobre a possibilidade de mudança da ferramenta de realização da pesquisa. Após consentimento de todas participantes, pudemos prosseguir com os encontros.

Nesse sentido, atentamos aos aspectos éticos relacionados aos procedimentos da pesquisa exigidos pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), em atendimento à RESOLUÇÃO Nº 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012, à RESOLUÇÃO Nº 510, DE 07 DE ABRIL DE 2016, do Conselho Nacional de Saúde e ainda ao OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, que para mim, tem a ver com as dimensões do cuidar e do conhecer nas ações da pesquisadora.

Varela (1996, p. 2) em sua obra “*Ética y Acción*”, propõe, inicialmente, que a ética “está mais perto da sabedoria do que da razão” (tradução da autora). Nesta obra, o cientista constrói um conceito de ética que está relacionado à transformação das práticas humanas: “Uma prática que leva a questionamentos sustentados e eventual dissolução de uma crença sólida em um “eu” substancial ou centro cognitivo.” (p. 33, tradução da autora).

Assim, nos termos da nossa pesquisa, entendemos que a ética perpassa pela preocupação e o cuidado com todas etapas nela desenvolvidas, principalmente, ao lidarmos com as subjetividades de cada participante – sua liberdade, integridade, proteção - e ainda, com os conhecimentos construídos na pesquisa e como estes podem contribuir para a constituição de uma ciência ética, preocupada em colaborar com a comunidade acadêmica, científica e a sociedade.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) da pesquisa é uma das exigências do Comitê de Ética em Pesquisa, onde indicamos todos os itens requeridos pela RESOLUÇÃO Nº 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012, explicitados no capítulo IV, a saber, as informações e garantias necessárias às participantes da pesquisa, tais como a justificativa, os objetivos e os procedimentos da pesquisa; os

possíveis desconfortos e riscos decorrentes da participação na pesquisa, além dos benefícios esperados dessa participação e as formas de evitar ou reduzir os efeitos ou condições adversas da pesquisa; as informações referentes à liberdade, à integridade e à proteção das participantes da pesquisa.

7 AUTONARRATIVAS NAS REDES DE CONVERSÇÕES ENTRE SERVIDORAS

Conforme explicamos na seção anterior, nós realizamos dez encontros individuais e um encontro coletivo para a construção das autonarrativas das cinco mulheres colaboradoras da pesquisa, que aqui demos os nomes fictícios de: Simone, Carolina, Celina, Nísia e Clara – em referência a Simone de Beauvoir, Carolina Maria de Jesus, Celina Guimarães, Nísia Floresta e Clara Camarão - algumas mulheres que tiveram suas vidas e obras reconhecidas pela sua potência e resistência, frente ao sistema patriarcal de seus tempos.

Os encontros individuais para construção das autonarrativas aconteceram entre os dias 18 de janeiro e 06 de fevereiro de 2022. Por sua vez, o encontro coletivo se deu em 23 de fevereiro de 2022.

Compreendemos que tabelar dados faz parte de um sistema cartesiano que separa, divide o conhecimento. Contudo, também consideramos por necessário, neste ponto, construir um quadro para identificar cada encontro por “participante”, “datas” e “tempos de duração”, de modo que possamos facilitar o entendimento dos leitores deste trabalho, acerca dos apontamentos de cada participante, que apresentaremos nesta seção em diante.

Quadro 1 - Identificação de participantes da pesquisa, data e duração dos encontros para construção das autonarrativas da pesquisa.

Participante	1º encontro	Duração	2º encontro	Duração
Carolina	18 de janeiro de 2022	22min33seg	1º de fevereiro de 2022	23min15seg
Celina	24 de janeiro de 2022	37min35seg	31 de janeiro de 2022	43min29seg
Nísia	26 de janeiro de 2022	41min54seg	02 de fevereiro de 2022	30min26seg

Clara	27 de janeiro de 2022	21min51seg	06 de fevereiro de 2022	22min30seg
Simone	31 de janeiro de 2022	18min40seg	05 de fevereiro de 2022	23min45seg
Encontro coletivo	23 de fevereiro de 2022		1h 27min	

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Assim, nos subtópicos adiante, seguiremos cartografando os apontamentos das colaboradoras da pesquisa, conforme construímos nas autonarrativas, a partir da rede teórica e da abordagem epistemológica que utilizamos para constituição da pesquisa.

7.1 Ideias, emoções, ações: deslocamentos e transformações cognitivas na experiência de mulheres servidoras técnico-administrativas na ufersa

Uma das questões que disparei às mulheres em nossos encontros individuais foi: “Como você percebe a experiência de ser mulher – e servidora técnico-administrativa - gestora na Ufersa?”.

Entre as cinco participantes da pesquisa, quatro delas destacaram que percebem a universidade muito mais masculina que feminina, embora seja um espaço de oportunidades de acesso, em tese, iguais para homens e mulheres. Nesse contexto, a fala recorrente nas autonarrativas é que na Ufersa- que aparenta ser um ambiente muito menos sexista do que as instituições privadas, justamente por se tratar de uma universidade pública - as mulheres ainda têm pouca visibilidade, pouco espaço, sobretudo em cargos de gestão, e, além disso, sofrem preconceito de gênero mesmo que velado.

“Eu tenho uma visão mais ampla sobre isso, que é **a questão das mulheres ainda terem um pouco de dificuldade de ter espaços, ter cargos dentro da instituição**, e isso é uma questão que eu acho que vem dessa cultura patriarcal, e a gente enxerga isso nos próprios cargos mais altos da instituição. E de uma forma geral acaba que o fato de a mulher não ter mais espaço pesa mais ainda. Principalmente se for cargo de escolha, de direção.” (Excerto nº 1, Autônarrativa de Simone, 31/01/2022)

“Eu acho que a universidade, apesar de ser um ambiente que eu acho até mais suave para a questão de discriminação e ‘ta’, e de machismo, eu acho até mais suave do que na esfera particular, por exemplo. Mas eu acho que **ainda é muito forte a questão do machismo no trabalho**, discussões no trabalho, questões profissionais. A questão da **mulher se sentir desencorajada a ocupar cargos de gestão também, de ocupar cargos mais importantes**, assim como na sociedade como um todo, a mulher não tem o incentivo.” (Excerto nº 2, Autônarrativa de Clara, 27/01/2022)

“Eu considero a Ufersa um ambiente muito bom de trabalhar. Um dos melhores onde eu já trabalhei. E por ser setor público, por estarmos ali através de concurso, o fato de termos concorrido nas mesmas condições que homens, para os mesmos cargos, e não para cargos específicos para mulheres, como acontece muitas vezes no setor privado. [...] **mas eu acho que algumas atitudes machistas, de gênero, acabam se manifestando de uma forma mais sutil**, mas isso não quer dizer que não haja, **a gente consegue ver mulheres em cargos de gestão, em posições mais estratégicas que geralmente a gente não consegue ver no setor privado [...]** Mas **isso também não quer dizer que não exista, dentro do setor público, dentro da Ufersa, um posicionamento discriminatório, às vezes assediador.**” (Excerto nº 3, Autônarrativa de Carolina, 18/01/2022)

“[...] e eu andei pensando em algumas coisas e eu percebi que a gente mesmo, como eu falei, tendo concorrido em pé de igualdade com homens e está no serviço público de certa forma – teoricamente – em pé de igualdade com alguns homens, mas a gente não está livre de algumas questões – **pelo menos não totalmente livres, né? de algumas questões por sermos mulheres.**” (Excerto nº 4, Autônarrativa de Carolina, 01/02/2022)

*“Eu não vejo dentro da universidade muitas... como é que eu posso dizer...? Eu acho que... discrepâncias em termos de gênero ou de desenvolvimento de atividades que façam essa distinção entre homens e mulheres. A gente vê aí técnicos de laboratórios que são homens, que são mulheres; administradores homens, administradores mulheres; na categoria docente também a gente vê muito isso. O que eu sinto um pouco de falta talvez é um pouco de... Como é que eu posso dizer...? **Um pouco mais de ocupação de espaços.** Olhando pra universidade no primeiro momento dá muito a impressão de que **a universidade é muito composta pelo público masculino. Quando você olha pros cargos de gestão, quando você olha pros professores... Eu tenho essa sensação de que o público masculino ainda é predominante na universidade, né?**” (Excerto nº 5, Autonarrativa de Celina, 24/01/2022)*

Aqui acho interessante destacar as narrativas trazidas no segundo encontro pela participante Celina que, após refletir sobre a sensação que tinha de que a Ufersa era predominantemente masculina, resolveu fazer uma pesquisa e constatou que, em termos de número, as mulheres são, de fato, minoria:

*“O que eu fiquei muito reflexiva durante a semana já pensando pra esse momento agora, foi o momento que eu comentei que eu sentia **que a universidade tinha muito o público masculino, bem maior que o feminino, em termos de servidores**, e eu fiquei muito com isso na cabeça e eu fui até atrás, porque eu fiquei curiosa – ‘será que é realmente uma percepção só minha? será que eu tô enganada?’ – e aí **eu fui atrás, eu fui olhar os dados pra ver e realmente quando você para pra ver é o que se mostra na prática.**” (Excerto nº 6, Autonarrativa de Celina, 31/01/2022)*

“Em termos gerais ou em cargos de gestão?” Questionei.

*“Em termos gerais e também em cargos de gestão. E eu fui olhando por categoria – olhava docente, olhei técnico, olhei professor substituto; eu fui para os estagiários, porque eu fiquei tão intrigada com isso na minha cabeça e inconformada, que eu dizia: “não é possível que seja verdade!” E quando você olha pra todos os lados [...] **o único cenário que as mulheres***

dominavam são os médicos residentes do hospital veterinário, a única categoria em que o público feminino é dominante.” (Excerto nº 7, Autonarrativa de Celina, 31/01/2022)

Nesse ponto da conversa, eu disparei a seguinte questão: “Por que você acha que há mais mulheres do que homens na Ufersa se a forma de acesso para ambos é a mesma?”.

*“Eu tenho muito pra mim que é sobrecarga da mulher. **Eu acho que o homem acaba tendo muito mais tempo, e não é nem questão de competência, eu acho que é realmente tempo.** Eu tiro por mim: eu estudava de madrugada. Eu trabalhava oito horas e eu chegava em casa e eu dava conta das demandas de casa e olhe que eu nem tinha filhos, então eu nem imagino como é que a pessoa com filho dá conta, e aí ‘dava’ dez, onze horas da noite, e era a hora que eu ia parar pra estudar, sendo que no outro dia seis da manhã eu tinha que tá acordada, então eu acho que isso é um fator muito predominante para esse cenário. Isso partindo no geral. Para os cargos de gestão, aí eu já não sei.”* (Excerto nº 8, Autonarrativa de Celina, 31/01/2022)

Abro parênteses nesse ponto do texto para destacar que as questões da sobrecarga da mulher e ainda a ocupação de cargos de gestão por mulheres serão discutidas com maior aprofundamento na sessão seguinte, por compreendermos que ela está melhor relacionada aos termos do cuidado em saúde mental e à questão de gênero na Ufersa, conforme aparecem nas autonarrativas das mulheres pesquisadas.

Em dado momento de nossas conversas, no sentido do que vimos discutindo, questionei às mulheres se o fato de ser mulher, faz com que as circunstâncias do viver na universidade aconteçam de maneira diferente e como isso aparecia para elas, no seu cotidiano na Universidade. Destaco que todas mulheres com quem conversei consideram que suas experiências na vida, e especificamente no dia a dia do trabalho, acontecem de maneira diferente, pelo fato de serem mulheres.

“Ser mulher hoje é lidar com dificuldade todos os dias. Todo dia pra mim é difícil ser mulher. Tanto no trabalho como na vida de um modo geral. Dificuldades que a gente tem todo

*tempo. Do que a gente escuta, do que a gente sente; no trabalho, quando a gente tá dirigindo, na família, por parte do companheiro. **Eu vejo muita dificuldade de ser mulher.***” (Excerto nº 9, Autônarrativa de Clara, 27/01/2022)

*“[...] as experiências que elas vão ter com relação àquelas vivências são diferentes, por ela ser mulher, por tá inserida em um ambiente que foi planejado e programado para ser ocupado por homens, de forma errada. E também no meu trabalho, mesmo, diário, a gente percebe que a mulher, ela tem outras percepções e outras vivências, que muitas vezes elas não são compreendidas pelo cotidiano masculino, e isso interfere. **A gente não tem como separar, porque as coisas estão todas interligadas, e isso interfere diretamente no dia a dia do trabalho e nas vivências e nas experiências que elas irão desenvolver.**”* (Excerto nº 10, Autônarrativa de Simone, 31/01/2022)

*“**Eu acho que o fato de ser mulher, sim, nos faz ter uma experiência diferente,** e eu acho que isso não só nos espaços de trabalho, mas **a gente convive com o machismo em todos os espaços, então a gente não pode fechar os olhos e dizer que isso não acontece.**”* (Excerto nº 11, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)

É importante ressaltar o que emerge como autônarrativas, marcadores da diferença que recortam: a menor presença de mulheres em cargos de gestão universitária, as relações que incidem sobre a falta do cuidado com a saúde mental e que estão relacionadas a abusos, preconceitos advindos de nossa cultura ainda fortemente patriarcal e a experiência do viver cotidiano que reforça um viver pesado, com várias jornadas de trabalho, uma circunstância que interage com as redes sócio-técnicas, culturais e políticas mais amplas no conjunto de nossa sociedade. A universidade integra como um nó estas redes, deste modo estará fortalecendo redes de colaboração, cuidado, potência na experiência das servidoras técnicas, a depender das escolhas que seus coletivos fazem e de conceituações a respeito das formas de convivência necessárias às melhorias nos percursos de conhecer e viver no trabalho acadêmico.

Além disso, todas participantes me trouxeram falas potentes - ideias, ações, emoções - relatos de suas vivências na universidade, referentes à experiência de ser mulher, as quais detalharei adiante, em formato de subtópico.

7.1.1 Onde está a nossa voz no trabalho na universidade?

No decorrer das nossas conversas, foram recorrentes os relatos sobre a dificuldade em encontrarmos espaços de fala na universidade. Celina, Simone e Clara, em suas autonarrativas afirmaram, por vezes, sentirem que as suas vozes não são ouvidas ou têm menos valor, se comparada às sugestões, construções do próprio trabalho feitas por colegas homens. É como se precisássemos de credibilidade para sermos escutadas.

“Em termos de respeito [...] De sua palavra não ser respeitada como muitas vezes a de um servidor – homem-é, sabe? Já vivenciei isso algumas vezes na pele. Isso vindo tanto da própria categoria, dos próprios técnicos, como também vindo de docentes, do público externo. De você sentir que a pessoa chega e muitas vezes ela quer se direcionar ao servidor homem. [...] eu ainda sinto um pouco de falta assim, de ter essa sensação de que as mulheres têm voz, as mulheres estão dentro da universidade.” (Excerto nº 12, Autonarrativa de Celina, 24/01/2022)

“[...] mas eu acho assim... refletindo... eu acho que o fato de eu ser mulher, me faz às vezes não ter tanto lugar de fala em algumas posições, em alguns ambientes que eu já poderia ter tido, entendeu? Às vezes parece que falta até confiança no que a mulher tá falando. [...] No dia a dia mesmo, às vezes você tá inserida numa questão do seu trabalho, uma pendência, uma coisa, num ambiente que tem mais homens e às vezes a sua fala não é tão ouvida. Mas se um homem, um colega seu, concordar com você, reafirmar aquela fala, às vezes ela ganha uma proporção maior, daquela situação, daquele conflito. É como se às vezes a gente precisasse de uma pessoa pra estar ali - de um homem, né? – pra dizer: ‘É verdade o que ela tá dizendo.’; ‘Pode ser interessante o que ela tá dizendo’.” (Excerto nº 13, Autonarrativa de Simone, 31/01/2022)

*“Assim, tipo, de eu perceber, numa reunião, por exemplo: **o que o meu colega fala, pelo fato dele ser homem, né? As pessoas parecem que dão mais importância, né? Dão mais ouvidos.** Muitas vezes, assim, o trabalho eu domino pelo fato de eu tá atuando mais com relação a esse trabalho, mas assim, o colega, ele puxa a discussão pra ele, ele puxa a fala pra ele - porque o homem ele faz questão de dominar aquilo ali, de mostrar que ele que domina, né? – Já aconteceu isso comigo. Então eu fico assim... **É nessa hora que eu percebo o quanto forte é a questão do machismo. Até no nosso trabalho, mesmo que eu ache, que eu considere que não seja tão forte como eu acho fora do ambiente de trabalho – do ambiente da universidade – mas mesmo assim, ainda percebo bastante lá.** [...] eu percebia de um superior, às vezes de perguntar mais ao meu colega, ao meu par, alguma discussão lá, alguns problemas, então questionar mais a ele do que a mim. Não sei se tem a ver realmente... Talvez tenha, né? Essa questão do machismo, de ser homem, mulher, e tenha mais segurança na palavra do homem, né? Mas assim, essa questão eu percebi realmente mais com o meu par, assim, de a gente fazer reunião e eu acho que eu tenho mais propriedade pra falar sobre os problemas do meu setor, do que ele, porque eu me considero mais presente do que ele, e mesmo assim ele quis puxar a palavra pra ele. Ele quis dominar, né? Então eu ligo muito isso à questão do machismo também e eu acho que isso acaba afetando a mulher também.”* (Excerto nº 14, Autonarrativa de Clara, 27/01/2022)

Clara, nosso encontro coletivo, complementou sobre sua experiência relatando que ela mesmo, algumas vezes, por receio de ter sua fala descredibilizada, sente a necessidade de enfatizá-la legalmente, atitude que ela não observava em seu colega do setor - homem- ao ser questionado sobre assuntos de trabalho:

*Eu tô me lembrando agora de umas coisas que no meu setor sempre fui eu e tinha o meu colega, né? E assim, quando as pessoas iam levar algum questionamento a ele, a resposta, a simples resposta, eu percebia que era suficiente. **Mas com relação a mim, não é que eu percebesse que as pessoas achavam insuficientes, mas eu já tinha aquela necessidade de eu esclarecer e de eu mostrar o fundamento – ‘o respaldo tá aqui’.** Eu já ia logo com o respaldo, entendeu? **Eu acho que já é inerente, já, devido a essa questão do machismo mesmo, do patriarcado, a gente quer mostrar que***

a gente é capaz e a gente já leva – ‘tá aqui o fundamento legal é esse aqui pra o que eu tô dizendo’ – enquanto ele eu não via essa necessidade nele. Ele dizia, falava e pronto. É isso. Mas eu, eu falava: ‘e tá aqui [...] é isso [...] tem essa lei que fundamenta, tem essa orientação nesse sentido [...]’.” (Excerto nº 15, Autônarrativa de Clara, 23/02/2022)

Durante a fala de Clara, Simone relatou ter vivido situação semelhante em seu antigo setor de trabalho, quando um colega homem - docente - insinuou, alegando ser em tom de brincadeira, que ela deveria decorar todo Regimento e Estatuto da Ufersa para responder questões de trabalho sempre de imediato:

*“[...] me fez lembrar [...] Tinha um professor que toda vida me perguntava alguma coisa do Estatuto e do Regimento. E eu tinha acabado de chegar, fazia pouco tempo. Quando você passa muito tempo no mesmo setor, acaba que aqueles artigos que você mais usa, você decora, óbvio, né? Mas você não vai decorar tudo. E aí eu tinha chegado há pouco tempo e eu não sabia muito ainda das coisas do Estatuto e do Regimento **então toda vida que ele perguntava eu consultava e mesmo sabendo eu sempre consultava porque eu me sentia insegura, justamente, de dar a resposta.** E aí um dia ele falou assim - falou ‘brincando’ mas vocês falaram e agora eu me lembrei – falou que queria que eu decorasse tudo que era pra quando alguém chegasse e perguntasse eu já ter na ponta da língua a resposta de alguma coisa do Regimento e do Estatuto. E eu me lembro que eu fiquei olhando assim [...] quando ele saiu da sala: ‘eu não tô acreditando que eu ouvi isso não’.” (Excerto nº 16, Autônarrativa de Simone, 23/02/2022)*

7.1.2 Por que a nossa idade importa?

Outra recorrência nas autônarrativas foi sobre a nossa idade. Nísia e Celina, ex- gestoras, levantaram a questão da idade da mulher no trabalho. Ambas afirmaram que o fato de serem jovens, aparecia como entrave na realização do trabalho. Há, contudo, dois fatos interessantes a serem ressaltados neste ponto. Celina, quando assumiu a função de chefia, tinha consciência de que o fato de ser mulher - e sobretudo - mulher jovem - seria um desafio a ser superado.

“E eu, especificamente, quando eu fui convidada para assumir um cargo de chefia na universidade, eu já imaginava que eu ia enfrentar dois problemas: na verdade um problema, mas ocasionado por dois fatores, digamos assim. Que era o fato de eu ser mulher; e o fato de eu ser recém-chegada na universidade – eu assumi um cargo de chefia com um ano e meio de universidade, eu não era nem estável ainda – e ser muito nova. Eu acho que isso, às vezes, foi algo que eu senti muito e eu sabia que seria uma resistência, um problema que eu enfrentaria, né? E eu tinha que todos os dias reafirmar e dizer pra mim mesma que eu não abaixaria minha cabeça, sabe? Não era porque eu era nova – ainda sou – não é porque eu seria mulher, que eu abaixaria minha cabeça, que eu aguentaria algum tipo de desrespeito ou algum tipo de destrato por parte de quem quer que fosse. [...] Tive que ouvir muito ‘essa menininha aí é novinha’; ‘essa menininha aí, ela não sabe de nada’; ‘cadê aquele cara?’ - sempre procurando ‘fulano a ou b’ da equipe [homem].”
(Excerto nº 17, Autonarrativa de Celina, 24/01/2022)

Já para Nísia, a questão da idade não lhe apareceu de imediato como um preconceito de gênero. No primeiro momento de nossa conversa, ela afirmou não lembrar de ter sofrido nenhum tipo de discriminação por ser mulher gestora, mas sim por ser jovem.

“Eu percebo assim que, o fato de ser mulher, de ser técnico-administrativa e de ser jovem traz pra gente aí algumas situações no dia a dia. Eu na minha experiência, assim, de Ufersa, né, na minha experiência de trabalho, eu felizmente não me deparei com muitas situações, eu acho que, eu não consigo me recordar, assim, de situações em que eu tenha especificamente me sentido discriminada ou diminuída pelo meu gênero. [...] eu senti mais em relação à idade, por exemplo: ‘ah, você é muito nova’; ‘você ainda vai aprender’ - Esse tipo de coisa eu já ouvi de chefe. ‘Não [...] você é nova, você ainda aprende’ Tipo assim [...] ‘aí você pensa que você sabe, mas você ainda tem muito chão pela frente’. Essas coisas, sim, agora de gênero eu não me recordo de nada assim marcante.” (Excerto nº 18, Autonarrativa de Nísia, 26/01/2022)

Diante dessa fala, disparei a seguinte pergunta: “E você não acha que essa questão da idade também tem a ver com o fato de você ser mulher?”.

*“Talvez, talvez sim. **Talvez se eu fosse um homem mais jovem eu seria visto como [...] não sei [...] um ‘pequeno prodígio’.** A gente inclusive tem no setor um exemplo de homem, jovem, mas que de alguma forma é super valorizado, né? **Assim [...] então talvez, talvez sim, essa seja uma questão de gênero.**” (Excerto nº 19, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)*

Nesse contexto, no nosso segundo encontro, Nísia me trouxe algumas reflexões acerca do que discutimos no encontro anterior:

*“**Eu achei que no final eu consegui perceber questões de gênero que eu não enxergava.** Isso foi marcante, que durante a nossa conversa foi que surgiram, assim, questões que eu pensei: **‘é, realmente, isso aqui não era por conta da idade, ou por questões hierárquicas – talvez era realmente uma questão de gênero’**, e talvez porque o preconceito, o machismo, pra mim é uma coisa que deveria tá tão erradicada, tão superada, que as vezes eu nem percebo que passei por uma situação de cunho machista. E acabei, inocentemente ou não – não sei se é ingenuidade, se é mesmo que a pessoa não quer enxergar – mas acontecem situações que a gente na hora nem atribui à questão do gênero, atribui à outras coisas. Mas depois que você para pra refletir: **‘não, pera aí, esse fator também existia com homens ao meu redor, e era diferente.’** Então eu acho que isso foi uma reflexão interessante, foi uma percepção que surgiu dali, da nossa conversa. E eu fiquei surpresa porque eu sou uma pessoa atenta a essas questões, mesmo nas sutilezas, mas de alguma maneira eu não consegui perceber antes porque eu estava atribuindo a outros fatores. É diferente de sutilezas que eu consigo perceber, por exemplo: ser interrompida com mais frequência do que um homem seria – essas coisas que são sutis, mas são atitudes machistas – mas que são sutis, e essas eu percebo, mas essas outras que a gente relatou no último encontro, que a gente conversou, eu tinha simplesmente jogado a culpa da situação em outra caixinha e não na do gênero.” (Excerto nº 20, Autônarrativa de Nísia, 02/02/2022)*

7.1.3 Por que a nossa aparência importa?

Algo que também se repetiu nas falas das mulheres com quem conversei foi que a nossa aparência no espaço de trabalho costuma ser importante e, por isso,

alvo de cobranças ou comentários das pessoas, o que lhes causa incômodo. Elas relataram que isso não costuma acontecer com homens.

*“[...] **os mínimos comentários sobre a sua aparência** [...] eu vivi um processo de emagrecimento, então as pessoas dentro e fora do trabalho se viam super no direito de julgar minha imagem: ‘ah, você tá ótima’; ‘tá linda’ ou então ‘ah, você emagreceu’ - Esses comentários que normalmente partem dos homens, né? Ou então ‘ah, depois de ser mãe você ficou mais bonita’ **Esses comentários, que não cabem no ambiente de trabalho.**”* (Excerto nº 21, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)

*“[...] **cobranças, né? No próprio trabalho, muitas vezes sobre o corpo:** ‘ah, você emagreceu, mas não emagreça mais não, senão você vai ficar feia’. **Tipo assim, ninguém chega com um comentário desse pra um homem – eu nunca vi, na Ufersa, ninguém chegar pra um homem com esse comentário.**”* (Excerto nº 22, Autônarrativa de Clara, 06/02/2022)

*“[...] já aconteceu uma situação de uma colega que chegou [no trabalho] e ela não teve tempo de se arrumar direito na correria, e as pessoas pararem e dizer: ‘nossa, mas você tá cansada, você não colocou uma maquiagem hoje!’; ‘E essas olheiras? Não dormiu bem’ **comentários esdrúxulos. Ninguém chega pra um homem e diz: ‘nossa, suas olheiras estão grandes hoje.’**”* (Excerto nº 23, Autônarrativa de Celina, 31/01/2022)

Nesse cenário, percebemos que o estereótipo da pessoa bem vestida, magra, bonita é o que, via de regra, se espera de nós, mulheres, que algumas vezes até nos vemos obrigadas a atendermos expectativas alheias quanto a isso, haja vista a forma de nos vestir e a nossa imagem pessoal - para os outros - muitas vezes serem associadas à forma como desempenhamos nosso trabalho, ao cargo que ocupamos, ou até mesmo a forma como somos tratadas.

*“[...] a gente precisa tá com a aparência maravilhosa, a gente precisa tá se vestindo bem e preocupada, porque se não a gente é relaxada, **a gente eu acho que tem muito mais preocupação com nossa imagem e com a nossa produtividade.**”* (Excerto nº 24, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)

*“[...] E outra é quando a gente corresponde ao que a sociedade machista espera de nós. E a gente vai tomando como verdade assim, a gente vai criando umas casquinhas pra se proteger, criando umas ferramentas pra se proteger do machismo. Por exemplo: **você andar mais arrumada, você não andar de uma forma desleixada pra não ouvir uma cobrança ou até mesmo para vestir ali um etos de mais seriedade.** Acho que essas estratégias que a gente vai tentando trazer pra combater, mas de alguma forma a gente combate por um lado e alimenta por outro. **Porque um homem não precisa, necessariamente, estar bem vestido, arrumado; ele não vai ser cobrado por isso.** Ele só vai ser cobrado por isso se ele ‘tiver’ extremamente desleixado, de bermuda no trabalho, e ainda pode ser que de bermuda no trabalho ele fique com ar de que ele é descolado. E a gente não, né? **Uma mulher mal vestida no trabalho ela é alguma coisa que não merece respeito.**” (Excerto nº 25, Autonarrativa de Nísia, 23/02/2022)*

*“E faz todo sentido porque quando eu deixei a gestão, foi a primeira coisa que eu disse assim [...] a primeira parte boa que eu consegui ver quando eu deixei a gestão foi: ‘agora eu posso trabalhar de sapatilha. Eu não preciso mais trabalhar de salto.’ **E eu tinha muito isso, de que eu tinha que tá no salto, eu tinha que tá arrumada,** porque no dia que eu fui com uma camiseta básica e uma sapatilha o povo chegou pra mim e perguntou: ‘você é estagiária?’ **E aí quando eu deixei a gestão eu pensei: ‘ótimo, no dia que eu não quiser ir de salto eu não vou.’** O que é ridículo!” (Excerto nº 26, Autonarrativa de Celina, 23/02/2022)*

Nesse contexto, considero interessante ressaltar a fala de Carolina que, em dado momento da sua experiência, resolveu não atender às expectativas que lhe foram trazidas sobre a sua aparência. Ela pode abrir um espaço de reflexão para definir o modo como queria conservar as suas ações no viver cotidiano, o que podemos indicar como autonomia e autoria como conduta:

“[...] andei pensando também a respeito da questão da aparência mesmo, né? Que eu vivi isso desde quando eu passei no concurso. Assim que eu passei, minha irmã mesmo falou assim: ‘Ah! você agora vai ser uma secretária executiva e

*você tem que se vestir melhor, você tem que ter uma aparência 'assim', 'assado'. Essa questão de se vestir melhor, questão da minha função mesmo, porque a gente tem aquela coisa: 'secretária executiva, então, de paletó, bonitinha, maquiada, cabelo feito, unha feita, sapato alto' então essa era a visão que eu tinha de uma secretária executiva, então eu mesma desconstruí essa visão, né?' Tem que usar salto, tem que andar assim, tem que ser elegante, tem que ser 'assado' **então foi assim, uma coisa que eu mesma desconstruí a partir das minhas vivências 'não, eu não sou obrigada a ser assim'. Claro, eu sou obrigada a andar limpinha, andar arrumada, andar cheirosa, mas não dentro desse estereótipo que fizeram da minha função.**" (Excerto nº 27, Autônarrativa de Carolina, 01/02/2022)*

7.1.4 Por que nós somos tão (auto)cobradas?

Das muitas palavras se destacaram pela recorrência nas autônarrativas. neste subtópico, destacamos "(auto)cobrança"- que apareceu, via de regra, relacionada ao sentimento comum de nós, mulheres, sempre termos a obrigação - necessidade de nos mostrarmos ou provarmos "capazes" de realizar uma tarefa, um trabalho, exercer algum papel, cargo, função, como destacamos nas autônarrativas de Carolina: **"A cobrança acontece em cima da mulher, eu acho que nem sei dizer se a gente tem como vencer isso porque é uma coisa tão enraizada na nossa cultura, mas eu acho que sim."** (Excerto nº 28, Autônarrativa de Carolina, 18/01/2022). **"O que eu quero dizer é que como em qualquer outro lugar parece sempre que a gente tá tentando provar alguma coisa. Que a gente é competente pra tá ali, que a gente é inteligente pra isso, pra fazer determinadas funções."** (Excerto nº 29, Autônarrativa de Carolina, 01/02/2022). E também:

"Eu acho que o fato de ser mulher e de ser cobrada por tantos papéis ao mesmo tempo, e de dar conta de provar para as pessoas [...] Enquanto mãe em home office me sinto numa autocobrança pra produzir muito ou tanto quanto se eu estivesse em trabalho presencial, mesmo sabendo que isso é uma coisa quase impossível de se conseguir em formato remoto e estando em casa com uma criança e com os afazeres de casa. [...] autocobrança das mulheres é maior ainda." (Excerto nº 30, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022).

“Muitas vezes a gente, por ser mulher, acaba querendo provar sempre mais, tipo, quer agradar, tá sempre à frente, né, das atividades do dia a dia pra de alguma forma provar que a gente é capaz. Enquanto que os homens não se preocupam com isso. E aí eu me lembrei de cenas em que os chefes elogiavam os servidores homens por eles não saberem o serviço e dizerem que não sabiam. Enquanto que a gente, mulher, tava ali se esforçando pra dar conta daquele serviço, com medo de dizer muitas vezes ‘olha, eu tenho alguma dúvida, olha eu não sei’, e ser criticada. Enquanto os homens passam a ser elogiados por não saber e falarem que não sabem. É como se fosse uma qualidade deles, assim. ‘Ah, eu gosto de ‘fulano’, porque quando ele não sabe, ele vem e fala.’ Será que se fosse uma mulher que dissesse ‘olha eu não sei fazer isso, me ensine!’ também receberia esse elogio? Eu fiquei com essa reflexão, dessas coisas que eu já vivenciei.” (Excerto nº 31, Autônarrativa de Simone, 05/02/2022).

“E sempre essa necessidade - eu tenho isso até hoje mas tô melhorando – de mostrar que eu sou capaz [...] Eu saí, tem um ano, da gestão, e era muito esse sentimento, sempre, de que eu tenho que provar, de que eu posso, de que eu tenho que provar que eu sou capaz, que eu tenho que provar que eu dou conta.” (Excerto nº 32, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

Nesse sentido, considero interessante destacar algumas falas das autônarrativas e explicar o contexto nos quais as experiências das mulheres acontecem na universidade. Uma delas aparece na primeira autônarrativa individual de Carolina:

“Eu me cobro muito e eu não sei se é algo meu, mas eu me cobro muito no que faço. E eu vejo muitas vezes que é como se algumas pessoas não acreditassem que você tem a capacidade para fazer aquilo, e quando eu vejo esse ar de dúvida nas pessoas, a carga fica mais pesada porque eu quero provar realmente que dá certo, que eu consigo, que eu faço, que eu sei fazer.” (Excerto nº 33, Autônarrativa de Carolina, 18/01/2022)

Diante do que Carolina me expôs, em nosso segundo encontro individual questioneei qual emoção ela entendia estar por trás da sua postura de autocobrança, e ela me respondeu com a seguinte reflexão:

“Na verdade eu sempre fui assim. Desde pequena que eu sempre procurei ser aquela pessoa direitinha, tirar boas notas e tal. Hoje eu vejo que a minha personalidade é assim, mas que eu acredito que tem a ver, sim, com o fato de ser mulher. Eu não sei explicar direito, entendeu? Mas assim, dentro do serviço público eu me cobro porque eu quero que as pessoas reconheçam o serviço público. Que desde pequena que eu vejo as pessoas falando mal do que é público ‘ah porque não presta’; ‘por isso que é assim’; ‘o servidor público só quer dormir, só quer se dar bem, só quer moleza’; eu vejo uma cobrança por esse lado, hoje, mas eu sinto e eu tenho certeza que tem a ver com o fato de eu ser mulher, mas infelizmente eu não tenho palavras pra explicar porque eu me cobro por ser mulher. Talvez – talvez não – com certeza tem alguma coisa a ver com esse machismo que eu vivi a vida todinha, de dizer assim: ‘olhe, eu posso, eu sou mulher, mas eu posso me sair bem, eu posso ser bem-sucedida’, mas eu não sei explicar exatamente.” (Excerto nº 34, Autônarrativa de Carolina, 01/02/2022)

Em nossa última conversa, no encontro coletivo, Carolina me trouxe que estava começando a não se cobrar tanto, em uma fase de sua vida, como ela mesmo destacou “conhecendo seus limites” e “trabalhando a si mesma”: ***“eu tô trabalhando nisso, quase chegando lá. Apesar de ainda me cobrar muito, mas eu estou na fase moderada. Então eu ‘tô’ aprendendo a conhecer meus limites e isso ‘tá’ ajudando.”*** (Excerto nº 35, Autônarrativa de Carolina, 23/02/2022).

No mesmo Contexto, destaco a experiência de Celina, que em nosso primeiro encontro individual, me relatou que ao chegar no setor em que assumiu uma função de chefia, não foi - explicitamente - aceita por um colega - homem, servidor antigo da universidade - que sempre recorria a outro colega - homem - para tirar qualquer dúvida que pudesse ser respondida por ela, inclusive afirmando que ela não saberia resolver qualquer questão. Para Celina, depois de muito tempo tentando ser aceita e se cobrando, foi muito importante ter conseguido se afirmar para aquele homem:

“Tinha um servidor que acho que quando eu consegui meio que me afirmar na minha posição pra ele foi quando

eu disse ‘pronto, agora eu consigo dar conta, né?’ É um servidor já bem antigo na universidade e **quando eu assumi, sempre que ele chegava para resolver alguma coisa, ele procurava um servidor da minha equipe.** E aí a pessoa dizia, ‘ela é diretora, venha aqui resolver com ela’ e ele dizia na minha cara: ‘ela não sabe de nada não. Essa menina não sabe de nada não. Você resolve pra mim’ E eu lá [...] O tempo inteiro [...] ‘venha aqui, me ensine [...]’ sempre tentando né, porque você ainda tem que ser educada, você ainda tem que ser atenciosa. E eu passei muito tempo fazendo isso com ele. Era sempre assim. Às vezes eu chegava na sala e ele já tava conversando, tentando resolver um problema com a pessoa da minha equipe. Aí eu dizia ‘você por aqui [...]’ aí eu sentava na mesa e dizia ‘o que tá acontecendo, conte aí [...] vamos ver aqui o que eu consigo fazer [...]’ e **aos pouquinhos eu ia tentando sabe, quase mostrar pra ele que eu era capaz.** E mostrar pra ele que a gestora era eu, a diretora era eu, quem tinha que resolver o problema da minha equipe era eu. **E aí teve um dia depois de muito, muito esforço,** ele olhou pro servidor da equipe, que ele sempre procurava e disse ‘essa menina é boa, essa menina é desenrolada’. Foi quase como um [...] Eu nem sei dizer assim [...] Nem eu esperava o que eu sentiria [...] **Foi quase um alívio, sabe, de dizer assim ‘pronto, eu não preciso mais provar nada pra ele’.**” (Excerto nº 36, Autônarrativa de Celina, 24/02/2022).

A partir disso, em nosso segundo encontro individual, também questionei Celina sobre qual emoção ela considerava estar por trás daquela experiência, e ela refletiu:

“Assim que eu assumi a função eu tinha medo de não dar conta e esse medo ‘ele’ perdurou pelos dois anos que eu passei na função, mas eu coloquei na minha cabeça quase como meta, eu preciso dar conta, eu preciso mostrar que eu sou capaz, - e eu tenho isso, **e me cobro muito, então eu não ia conseguir sossegar enquanto eu não conseguisse, sabe, é difícil explicar.** Não sei se eu consigo verbalizar. É como se eu dissesse assim: isso vai acontecer com outras pessoas, e eu não vou conseguir mostrar que eu sou capaz pra outras pessoas e consequentemente eu não vou dar conta, e **é como se fosse um medo generalizado, e ele sempre foi conhecido por ser uma pessoa muito difícil de lidar em termos de relacionamento interpessoal,** então era como se eu dissesse assim: **se eu conseguir me afirmar com ele o resto eu dou conta.**” (Excerto nº 37, Autônarrativa de Celina, 31/01/2022)

Outra fala de Celina que me chamou atenção com relação às suas vivências, foi sobre a dificuldade que ela sentiu ao deixar o cargo de gestão:

“A primeira semana que eu me vi fora do cargo de gestão, eu fiquei sem saber o que fazer, porque eu não tinha mais aquele peso, não tinha mais aquela cobrança, eu não tinha mais a necessidade de ser firme, de ser a última instância, a quem as pessoas recorriam, eu agora poderia recorrer a outra pessoa, foi uma semana assim que eu ficava sem saber como agir, foi a primeira semana que eu parava no trabalho remoto e eu fiquei uma tarde assim sem ter o que fazer.” (Excerto nº 38, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

Com relação a essa experiência, questionei “qual emoção você acha que está por trás disso?” E ela me respondeu:

*“Eu levei isso pra terapia, eu fiquei me sentindo mal porque eu fiquei sem ter o que fazer durante uma tarde. **Aí foi um processo eu me acostumar a não ter toda essa cobrança. E aí quando eu tô melhorando eu entro no mestrado (risos). Aí eu vou atrás de mais alguma coisa: ‘eu tô achando os pesos que estou carregando poucos, vamos botar mais um aqui nas costas’.**”* (Excerto nº 39, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

Nas autônarrativas coletivas, considerando a recorrência da temática da autocobrança, lancei a questão: “Por que nós mulheres nos cobramos tanto?”

Clara, Carolina e Celina entendem que a autocobrança em excesso acontece em virtude da condição de desigualdade que estamos em relação aos homens: **“Por que a gente se cobra tanto? Porque a gente precisa provar muitas vezes que sabe, enquanto os outros [homens] não precisam provar tanto.”** (Excerto nº 40, Autônarrativa de Carolina, 23/02/2022).

*“Eu acho que a gente acaba se cobrando de forma exagerada porque a gente não tá na condição de igual pra igual, né? A gente tá abaixo. Então **o ponto de partida da gente não é o mesmo dos homens** e então a gente acaba se cobrando mais, bem mais.”* (Excerto nº 41, Autônarrativa de Clara, 23/02/2022).

“A gente já parte de um ponto de início diferente, então toda essa cultura do patriarcado e principalmente quando a gente ocupa espaços que, na teoria, pro homem, não deveriam ser nossos, eu acho que aumenta essa necessidade de provar [...] eu sinto esse esforço- e até cargos de gestão também – quando são ocupados por mulheres [...]. E aí eu sentia essa necessidade de ter que me reafirmar pra mostrar que aquele espaço que eu estava ocupando – tentar desmistificar o pensamento do outro – porque eu sabia que eu era capaz, eu tinha plenas condições de que eu era capaz - mas eu precisava fazer com que o outro enxergasse que eu era capaz. E isso, desculpa a palavra, mas é uma droga. Porque já não basta a minha cobrança eu ainda tenho que lidar com a cobrança do outro. Que a minha já é grande o suficiente e a pessoa pode ter certeza disso.” (Excerto nº 42, Autônarrativa de Celina, 23/02/2022)

Em complemento, Simone nos trouxe uma reflexão sobre sua experiência no trabalho na universidade:

“Trazendo pra universidade, pro trabalho, eu acho que quando a gente percebe que é uma questão mais do outro do que nossa - não, porque não é uma questão nossa, né? É uma questão do homem que está se colocando numa posição que ele não deveria tá se colocando, então quando a gente percebe isso também, eu acho que a gente pensa assim: não adianta a gente tá se cobrando porque é como se a gente nunca fosse chegar lá. Tipo assim, eu nunca vou chegar no que eles vão achar que tá legal porque a nossa opinião sempre vai ser secundária pra eles, mesmo que a gente se cobre, então a gente tem que se impor mesmo. Chegar e se impor e mostrar que é aquilo e acabou. Porque se a gente cobrar muito a gente nunca vai conseguir demonstrar essa imposição. [...] às vezes a gente erra em alguma situação da nossa rotina de trabalho e a gente começa a se cobrar: ‘ah não devia ter feito isso’. Mas assim, somos humanos, erramos, ok. Mas aí você percebe que o colega homem também erra e também cometeu aquele erro- ele não se cobrou, a chefia não achou aquilo horrível, e a gente para e pensa: ‘por que, então, eu tô fazendo isso comigo?’ Já teve situação de eu ver a chefia elogiar o erro – tipo assim: ‘ah, ‘fulano’ errou mas ele admitiu’, aí eu fiquei pensando: será que se fosse eu, naquela posição, eu teria recebido um elogio? Provavelmente não. Então é assim, é a gente se impor, mostrar nosso lugar, mas

entender que aquilo ali não é culpa nossa, se a gente tirar essa culpa da gente, a gente passa a se cobrar menos.”
(Excerto nº 43, Autonarrativa de Simone, 23/02/2022)

No mesmo sentido, Nísia ressaltou:

“Eu acho que a gente é ensinada a usar os ‘chicotinhos’. A gente vai usando os ‘chicotinhos’ com a gente mesmo e com o outro a gente tende a ser mais gentil, né? E se a gente, mulher, é cobrada de fora com os ‘chicotinhos’ e os homens com as ‘pluminhas’, a gente também tá aprendendo esse padrão, né? É muita desconstrução envolvida pra ir se desprendendo dessas amarras.” (Excerto nº 44, Autonarrativa de Nísia, 23/02/2022)

Ela ainda nos trouxe mais sobre a sua experiência em relação a como lida com as autocobranças:

“Eu acho que eu não mais me cobro muito. Eu já me cobreí muito de ser maravilhosa em tudo, em todas as áreas, mas depois as coisas foram mudando. Eu acho que quanto mais pratinhos a gente tem pra equilibrar eu acho que a gente vai [...] ou a gente surta – que também acontece – e acontece com todo mundo, mas pra surtar menos, a gente se cobra menos. Com o amadurecimento vai vindo essa constatação de que a conta não fecha, se você quer dar cem por cento em tudo isso não existe, então eu acho que eu já me cobreí muito mas eu acho que hoje isso já não mais existe, de querer ser a servidora perfeita, a esposa perfeita, a mulher perfeita, eu acho que eu já evolui nesse sentido assim. E isso é ruim em alguns aspectos, né, porque eu sei que eu já fui melhor em algumas tarefas. Mas é bom saber também que há tempo pra tudo. Há fases na vida, e hoje eu encaro assim, que eu tenho fases de me dedicar pra um papel, e assim eu vou tentando equilibrar pra ver se essa conta fecha.” (Excerto nº 45, Autonarrativa de Nísia, 23/02/2022)

Assim como Clara:

“Eu já me senti mal algumas vezes, mas depois eu procurei internalizar que não ia adiantar eu ficar absorvendo isso

porque isso só trazia consequências ruins pra mim, afetava a minha saúde mental, eu acabava adoecendo por causa disso – não nada de grave, mas, assim, um estresse, trazendo um estresse pra mim – que eu procurei relevar mais. E tipo assim, ir fazendo o que eu posso, o que eu pode [...] mas não tentando resolver tudo, dar de conta de tudo, porque eu não ia conseguir.” (Excerto nº 46, Autônarrativa de Clara, 06/02/2022).

Ao contrário, Celina afirmou: ***“Eu não consigo. É um exercício diário, mas eu não consegui transcender ainda esse nível de não me cobrar, de não querer fazer tudo.”*** (Excerto nº 47, Autônarrativa de Celina, 23/02/2022).

7.2 As relações de gênero e a promoção de saúde mental na universidade

Em termos de saúde mental, em nossas conversas individuais, quis saber das mulheres participantes da pesquisa, se o fato de ser mulher e servidora-técnico-administrativa e gestora (quando o caso), fazia com que as circunstâncias de saúde mental na universidade acontecessem de maneira diferente para elas. Elas destacaram, principalmente, a divisão sexual do trabalho (e seus desdobramentos); a competição ou cooperação; e a amorosidade - ou violência- nas relações, como fatores que influenciam diretamente na sua saúde mental. Ressaltaram, inclusive, que, somente por sermos mulheres, temos a nossa saúde mental prejudicada, assim como percebemos nas falas de Simone, Clara e Nísia:

“Como mulher, a longo prazo, a gente é mais afetada porque a gente precisa sempre daquela história: a gente precisa tá sempre reafirmando e passando por situações que às vezes os homens não passam [...] E isso, sim, também afeta a nossa saúde mental.” (Excerto nº 48, Autônarrativa de Simone, 31/01/2022)

“Mas eu sinto que só pelo fato de ser mulher, a gente já tem a saúde mental prejudicada. Mais do que homem. Justamente porque a gente tem outras tarefas que a gente tem que se dividir que o homem não tem. [...] Eu acho que

pro homem a carga mental fica mais tranquila.” (Excerto nº 49, Autônarrativa de Clara, 27/01/2022)

“Então eu acho que ser mulher, sim, impacta na nossa saúde mental no sentido de que parece que a gente tem muito mais pratinhos a equilibrar- A gente não faz essa analogia de que a vida são pratinhos a equilibrar? E acho que quando a gente é mulher, a gente tem mais pratinhos ainda, e claro que esse contexto melhora ou piora de acordo com onde você tá e as cobranças que você recebe em casa ou no trabalho.” (Excerto nº 50, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)

Contudo, para compreendermos melhor os aspectos da saúde mental da mulher servidora da Ufersa, antes considero importante discutirmos as circunstâncias da saúde mental na Ufersa como um todo, o que faremos no subitem a seguir.

7.2.1 Como anda a saúde mental da Ufersa?

Foi recorrente entre as colaboradoras da pesquisa a afirmação de que a Ufersa se encontra adoecida mentalmente, assim como foi recorrente a percepção de que a maior contribuição para esse estado de adoecimento diz respeito à forma como a instituição vem cuidando das pessoas que fazem a universidade, como observamos na autônarrativa de Simone:

“Olhe, como eu falei no início, hoje eu tô lotada no setor de saúde, eu tenho uma vivência mais próxima com os estados de adoecimento, e eu já vinha percebendo isso há um tempo. Eu acho que a gente mecaniza muito as coisas, as nossas rotinas e a vivência institucional, e esquece que estamos trabalhando com pessoas, com seres humanos. Então eu acho que falta essa convivência, digamos assim, esse ambiente que proporcione que o servidor, que a mulher, se sinta confortável sinta prazer de estar ali, que não seja algo que realmente esgote ela mentalmente, e que o trabalho não seja apenas um fardo, apesar de que nós entendemos que o trabalho é um objeto da gente progredir profissionalmente e ter nossa remuneração, mas que aquilo seja bom pra gente. E às vezes eu sinto que a universidade se preocupou muito, desde que se

transformou em Ufersa, em crescer, em números e esqueceu um pouco de trabalhar os seres humanos que estavam ali inseridos, e aí a gente vê as pessoas tristes de desempenhar suas atividades, não ter muito prazer naquilo, e eu acho que o ambiente reflete esse estado das pessoas.” (Excerto nº 51, Autônarrativa de Simone, 31/01/2022)

No mesmo contexto, as falas de Carolina e Celina concorrem para um adoecimento mental na Ufersa em termos sistêmicos:

“Eu acho que de forma geral [a Ufersa] tá adoecida. Eu vejo muita gente estressada, muita gente ansiosa, eu vejo muita gente precisando conversar [...] Eu tenho visto muitas pessoas assim, em todo contexto: de pandemia, cenário político, essas são as principais alegações que eu escuto das pessoas estarem tendo essas crises. E na Ufersa a gente está diretamente sobre os desmandos do Governo Federal, e muita gente ainda em trabalho remoto, então eu não sei se a instituição poderia dar uma atenção maior do que já dá - porque a gente tem profissionais que atendem que dão esse suporte - mas as vezes eu sinto que a gente não precisa só da ajuda profissional, a gente precisa também que essas pessoas que estão mais próximas da gente, que entendam, compreendam também, porque às vezes é o nosso chefe imediato, nosso colega de trabalho que não consegue compreender, não consegue lidar com as nossas angústias e isso acaba prejudicando ainda mais.” (Excerto nº 52, Autônarrativa de Carolina, 18/01/2022)

“Eu não vou nem entrar no contexto da pandemia porque óbvio que o contexto da pandemia agravou tudo isso, mas se a gente observar até mesmo antes do contexto da pandemia, a gente vê que é algo que merecia um pouco mais de atenção. Tem pessoas ali que passam por sérios problemas de adoecimento mental. [...] Então você olha, **eu vejo hoje do meu ponto de vista pessoal um quadro muito adoecido na Ufersa**, se você olhar pros técnicos, se você olhar pros terceirizados, se você olhar independente de categoria.” (Excerto nº 53, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

Sobre isso, questionei às mulheres o que podemos fazer para transformar esse quadro: “Como você acha que as chefias, a gestão, os colegas, poderiam criar

um ambiente de trabalho em que os servidores se sentissem bem, se sentissem à vontade, felizes para trabalhar?”.

“Olhe, eu acho que precisa tá todo mundo envolvido. Nós somos uma comunidade acadêmica, existem sim as funções, um nível hierárquico, o organograma funcional, mas organograma ele serve pra que as atividades ocorram, que são as atividades de ensino, pesquisa e extensão que é a nossa finalidade, mas essa hierarquia ela não pode ultrapassar essa barreira, ela não pode ser uma hierarquia que imponha medo, mas sim que a equipe esteja junta, esteja unida, se sinta confortável ‘pra’ dialogar, de falar das nossas angústias, ter a liberdade de dizer: ‘olha eu não gosto, eu acho que essa forma de tratamento não está certa’; ou então, ‘olha minha voz não está sendo ouvida’. Mas muitas vezes existe uma barreira. Em algum momento na universidade existia a ginástica laboral. E dificilmente você via as chefias participarem desse momento. Então como que a gente vai quebrar essa barreira, como a gente vai lidar com essa chefia, como se a gente vai unir essa equipe se num momento de relaxamento ali num ambiente de trabalho não tá todo mundo inserido? Muitas vezes o servidor ia já participar desse momento já pensando nas coisas que o chefe tava cobrando, quando na verdade o chefe deveria tá lá.” (Excerto nº 54, Autonarrativa de Simone, 31/01/2022)

“Em termos de gestão eu acho que falta a gestão olhar um pouquinho mais pra quem ela tá designando ou então capacitar um pouquinho melhor essas pessoas, não só para elas aprenderem os procedimentos, as rotinas, mas capacitar em termos de relação, em termos de saúde mental, falta muito em empatia. E entre os pares, às vezes eu vejo que falta muita coisa simples, como um simples diálogo, uma conversa, você ouvir – tem muitos que não falam e tem muitos que não querem ouvir. Eu acho que seria o básico, você se expor um pouquinho mais em termos de fragilidade e o outro ouvir um pouquinho mais. E tentar gerar esse sentimento de empatia, que é o que muitas vezes falta.” (Excerto nº 55 Autonarrativa de Celina, 31/01/2022)

“Eu acho que atendendo os anseios dos servidores, da equipe, e eu percebo que não há muito atendimento. Com relação à capacitação, à compreensão, a querer resolver os conflitos, tipo, eu já levei conflitos, já levei problemas, pra minha chefia, buscando que houvesse uma resolução e eu não vejo muita iniciativa da chefia para solucionar aquilo ali que eu

levei, o problema. Eu acho que se houvesse mais iniciativa, uma postura mais de querer resolver o problema, melhorar a questão do ambiente, a forma de reconhecimento também. [...] Ser compreendida e assim, às vezes que eu levei o problema, como a forma de haver a melhoria do setor como um todo – não assim, a melhoria só pra mim – e eu realmente, até hoje, não presenciei, assim, por parte da chefia: ‘ vamos trabalhar pra melhorar de fato’. Houve algumas atitudes, mas nada que uma mudança drástica. [...] muitas vezes eu me sinto impotente porque por mais que a gente se esforçasse a gente não consegue mudar pra tornar o ambiente como um todo agradável, confortável pra gente.” (Excerto nº 56, Autônarrativa de Clara, 27/01/2022)

É oportuno ressaltar que a colaboradora Nísia tem a percepção de que, embora essa não seja a regra na universidade, em dado momento, no contexto de pandemia, as pessoas passaram a atentar mais para o cuidado em saúde mental:

“Mas eu acho que em geral, na Ufersa, as pessoas não estão muito preocupadas com a saúde mental uma das outras não. Talvez agora, nessas épocas de pandemia, a gente tenha parado mais pra refletir sobre isso, né? Porque eu acho que o adoecimento mental tá tão maior, que as pessoas foram obrigadas a parar e a refletir [...] do tanto de mães que têm no home office [...] não só mães, mas alunos que não têm condição de ter internet; servidores que têm em casa um contexto caótico; tanto situações que fizeram com que a produtividade dos servidores baixasse, né? E acho que todos esses fatores foram fazendo a gente atentar mais, e os gestores atentarem mais pra saúde mental.” (Excerto nº 57, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022).

Então lancei a questão: “Você tem realmente notado que os gestores estão atentos à questão da saúde mental? Como isso vem acontecendo na Ufersa?”.

“Eu noto assim [...] Durante a pandemia eu já tive chefes diferentes, né? - em setores diferentes e chefes diferentes no mesmo setor. Então porque que eu digo, porque que eu relato que eu acho que a gente tá mais preocupado com a saúde mental: tanto porque no contexto da universidade surgiram mais pesquisas sobre isso, grupos de pesquisa, e projetos e palestras, ações voltadas à saúde mental, então é perceptível que a universidade, num contexto geral, passou a olhar mais pra saúde mental com a pandemia e com o adoecimento aumentado na pandemia, mas também

por algumas questões e ter que explicar pro meu chefe: ‘olha, eu não tô conseguindo dar conta dessa tarefa aqui porque o meu filho hoje não dormiu, então eu vou ter que fazer isso em outro horário, você me desculpa’ **e receber de volta um retorno positivo:** ‘não, tudo bem, faz no horário que você conseguir, é assim mesmo’. **Receber um certo acolhimento, apesar de saber da responsabilidade e da jornada diária, que a gente tem, mas durante a pandemia eu já tive chefes que foram nessa linha assim, de compreender** contexto de mãe em home office, e de flexibilizar as demandas que eram possíveis de flexibilizar. **Mas também já tive situações que notei, agora, até mais recente, de chefe que cobra mais, que não se preocupa tanto com essa coisa não** – ‘faça o que tem que ser feito, eu te escuto, mas desde que final do dia esteja tudo resolvido’. – mas eu acho que no geral, eu passei acho que por uns cinco chefes durante a pandemia, foi muita mudança – e acho que só um deles eu senti que não era muito compreensivo com relação a isso não, a compreender que a produtividade do período de home office, as características do trabalho home office elas são diferentes do trabalho presencial, então eu acho que desses cinco, quatro eram flexíveis e um não, então eu acho que ainda tá num balanço bom. E eu atribuo isso a uma preocupação com a saúde mesmo, saúde mental dos servidores, **porque se você compreende e se você acolhe o problema daquele servidor, se você compreende que ele tá num contexto de dificuldade, você diminui a ansiedade daquele servidor, né?** Que já tá pensando: ‘eu não dou conta disso, eu não tô dando conta daquilo’ – e você diminui o adoecimento. **Agora se você tá ali, no ‘chicote’, cobrando, cobrando, cobrando, você não tá ajudando muito.”** (Excerto nº 58, Autonarrativa de Nísia, 26/01/2022).

No sentido da exposição, Nísia seguiu trazendo contribuições interessantes, exemplificando com suas próprias experiências nos setores nos quais trabalhou na universidade.

“Eu percebo que a saúde mental [...] Na verdade, assim, em um dos meus setores de trabalho, que é onde eu mais vivi em comunidade, em unidade de trabalho, com aquela convivência diária, num contexto um pouco diferente de agora, que a gente está num trabalho não presencial [...] Mas a minha percepção era diferente de acordo com a chefia. Eu acho que a gente tinha preocupações diferentes, de acordo com o chefe, né [...] eu acho que **a gente tinha um chefe que não se preocupava nem um pouco com questões de saúde mental, que envolvessem a sua equipe, né? E um outro chefe que já**

tinha mais essa percepção, e eu enquanto secretária também sempre tive essa preocupação [...] de cultura organizacional, de clima, de saber como tá todo mundo [...] e eu pessoalmente como servidora eu sentia a preocupação de um dos chefes e ‘nem aí’ de outro chefe – de achar que as pessoas estão ali pra ‘trabalhar e acabou’; ‘cada um com seus problemas’; ‘entregue o trabalho no fim do dia e tá tudo certo’. Eu tinha os dois exemplos dentro do setor: um exemplo de se preocupar com isso e um de nem enxergar se as ações que ele estava tomando impactavam ou não na saúde mental dos servidores, porque afinal, ‘isso não era um problema dele’. Eu tenho essa percepção. E já um outro chefe que era um chefe mais de estilo mais carismático, tinha uma flexibilidade, uma escuta; de perceber o que os servidores daquele setor estão precisando; de saber ser flexível com demandas quando preciso.” (Excerto nº 59, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)

Sobre isso, questionei: “Que diferença isso (os dois posicionamentos) fazia nos estados de saúde mental da equipe? Como você acha que as pessoas se sentiam nas duas situações? E você, como se sentia?”.

“Na verdade eram dois chefes, mas também um estava subordinado ao outro. [...] Mas sem dúvida alguma, o chefe mais flexível, **o chefe que se importava com a saúde mental da equipe e com a motivação dessa equipe, era um chefe ao qual a gente tinha acesso de fato, né? Assim, abertura, escuta**. Algumas questões até precisavam ser discutidas com o chefe máximo, mas aí dificilmente a equipe se sentia à vontade para levar direto pra ele aquela questão, já por saber que a receptividade não seria a mesma, que o foco daquele chefe é outro, né – o foco desse outro chefe era o funcionamento das coisas - e o que está por trás de quem faz as coisas funcionarem, realmente não era o problema que ele queria encarar. Então eu acho que ele até passava a bola se acontecesse alguma situação que demandasse dele essa sensibilidade em direção à equipe; ele já passava a bola: ‘fulano resolve isso daí, porque é com ele’ (e aí ‘passava a bola’ pra esse outro chefe mais sensível às questões tanto de saúde mental como de clima organizacional, mesmo, motivação, de como é que tá a equipe, como é que a equipe vai receber essa tarefa ou esse problema e o outro chefe autoritário era: ‘não quero saber, quero que esteja resolvido e pronto’. [...] **Eu acho que a maior parte da equipe não gostava muito do chefe mais duro, autoritário**, e que não se importava com essas questões, e aí, sim, **tinha mais afinidade com esse chefe que conseguia escutar e aí levar essas demandas**. Eu como secretária também tentava ser ali um elo

de comunicação entre a equipe e esses chefes quando chegavam até mim as questões pelas quais passavam os servidores. **Mas em geral tinha uma insatisfação com relação a esse chefe, né? Esse chefe mais autoritário.**” (Excerto nº 60, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)

Considerando os contextos de trabalho que Nísia me apresentou, quis saber como ela se sentia no momento atual da nossa conversa e se havia diferença em seus estados de saúde mental e na forma de desenvolver o trabalho em todos eles:

“Hoje a gente está em trabalho remoto e não tem mais o hábito de fazer reuniões semanais; de ter momento de interação com a equipe. Hoje eu acho que a gente tá bem executor de tarefas: ‘as demandas são essas, faz e apresenta o que tá feito’. E pronto. **Não há uma relação tão próxima nem com os colegas de trabalho, nem com os chefes [...]** Alguns meses atrás, mais pro início da pandemia, a gente ainda tinha esse contato mais próximo [...] reuniões que acabam que dão pra gente uma sensação de pertencimento e também um contato mais próximo pra que a gente possa se conhecer melhor mesmo, né [...] a unidade, os colegas e tal. Mas hoje eu acho que tá mais assim: **cada um no seu cantinho, fazendo o que precisa ser feito e ‘ok’.** [...] **Eu sinto falta da conexão dos encontros mesmo.** Esses encontros, até quando eles estavam sendo virtuais, pelo menos a gente tinha essa sensação de que ‘eu pertencço a esse grupo, eu tenho trocas mais próximas com esse grupo, esse aqui é o meu local de trabalho, meu propósito é esse’ em oposição a sentir-se um mero executor das tarefas que estão em uma lista. Tudo bem que estou citando dois exemplos, mas é porque o trabalho presencial você vê, você se aproxima, você tá perto, você sabe quem é sua equipe, você os conhece, você sabe até o perfume que as pessoas usam, é próximo. E aí quando você muda pro virtual, se você não tem pelo menos, a carinha das pessoas em uma tela, todos ao mesmo tempo, conversando e tendo trocas, você troca mensagens de texto com as pessoas que são necessárias para você executar a tarefa. Se a pessoa não é necessária pra você executar uma tarefa, você nem se sente no mesmo setor que ela, parece que ela faz outra coisa, trabalha em outro lugar, não faz diferença. Eu tenho colegas de trabalho que eu não tenho contato. [...] Eu acho, sim, eu acho que isso faz diferença, inclusive, na motivação dos servidores. Pra você engajar um servidor, um colaborador, que seja, numa empresa privada, em qualquer espaço, **você engaja alguém quando você gera naquela pessoa uma sensação de pertencimento. De abraçar pra si o propósito daquela unidade,** daquela empresa, e quando você não tem isso, o que

*você tem? Você tem tarefas a cumprir, mas você não tem aquele sentimento de motivação: ‘vamos fazer isso porque nosso propósito é esse aqui’ A gente faz isso, mas separadamente, com as tarefas em separado, é bem diferente do que quando você faz isso dentro de um grupo, motivado, engajado pra isso. **E isso é um sentimento difícil de manter num formato remoto. Eu acho que a ausência de reuniões, de encontros frequentes faz** isso, agrava ainda mais esse distanciamento.” (Excerto nº 61, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)*

No mesmo sentido, em determinado momento da nossa conversa, questionei se para ela o tempo em que foi gestora fez com que as circunstâncias em saúde mental acontecessem de maneira diferente:

*“**Eu não consigo perceber, enquanto eu fui gestora, mudança nas condições de saúde mental.** Não acho que aconteceram não, na posição de gestora ou de não gestora. [...] O fato de ter sido gestora [...] eu não tive problemas, eu não tive um adoecimento, né? Eu acho que eram coisas que, **pelo contrário: ter me tornado gestora me foi um reconhecimento das minhas atividades**, do que eu fazia no dia a dia, então **ser gestora, pra mim, foi uma satisfação**, assim, algo que de maneira nenhuma me adoeceu e era um trabalho muito próximo do que eu já realizava, então **não foi uma sobrecarga e nada que me deixasse com a saúde mental abalada.**” (Excerto nº 62, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)*

Diante da mesma pergunta, ao contrário de Nísia, Celina reconheceu que a sua saúde mental está muito prejudicada em virtude do cargo de gestão que ocupou durante dois anos na Ufersa:

*“**A ideia de eu ter ido procurar um tratamento e iniciar a terapia foi consequência de eu ter saído da gestão.** Aceitar o fato de ter que iniciar com medicação. Porque eu fui diagnosticada com depressão, transtorno de ansiedade e crise do pânico. Quando eu aceitei começar o tratamento eu já estava em um estágio muito grave da depressão e eu tenho consciência de que hoje **boa parte disso foi fruto do peso da responsabilidade da gestão.** [...] **Porque eu saí da função destruída psicologicamente. Junta com questões familiares, o peso da responsabilidade que eu acabo tendo em casa. Junta com essa questão da autocobrança, responsabilidade, baixa remuneração. Então assim, foi***

muito desgastante, psicologicamente, ainda é, eu não vou mentir.” (Excerto nº 63 Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

Nesse contexto, com relação aos estados de saúde mental relacionados à questão de gênero na Ufersa - servidoras técnico-administrativas e - quando - gestoras, seguiremos cartografando as autônarrativas a partir das recorrências, convergências ou divergências, percebidas nas falas das colaboradoras da pesquisa, que serão explicadas nos subtópicos a seguir.

7.2.2 Atividade de homem ou atividade de mulher?

Sabemos que a sobrecarga de atividades às quais nos submetemos é reflexo do sistema patriarcal que divide as atividades como sendo “coisa de homem” e “coisa de mulher”. As colaboradoras da pesquisa, em suas narrativas, concordam que nós somos muito sobrecarregadas pelas atividades que acumulamos como sendo de nossa exclusiva responsabilidade, pelo simples fato de sermos mulheres. Algumas delas citaram que o trabalho remoto, ocasionado pela pandemia, foi fator agravante para a sua sobrecarga.

“Eu acho que ser mulher já é um ato de resistência, né? E ser mulher, ser mãe, ser trabalhadora, ser servidora, eu acho que tudo isso é um peso, uma sobrecarga ainda maior. [...] Em todos os aspectos. Como eu já mencionei, a mulher acaba tendo pra si muito mais a responsabilidade da família, de casa, a mulher se cobra muito mais, a mulher sofre muito mais pressão, porque não é simplesmente você chegar e trabalhar.” (Excerto nº 64, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

“Eu acho que assim [...] eu enquanto mulher e enquanto secretária executiva da Ufersa sempre fui muito realizada, muito feliz no meu espaço de trabalho, com o tipo de trabalho - isso no trabalho presencial. No trabalho remoto e na pandemia, eu acho que as coisas mudaram bastante assim [...] porque eu não consegui mais dividir os papéis pra me dedicar a cada um dos meus papéis individualmente. Então eu sinto que na pandemia, nos últimos anos, eu sou mais ansiosa, eu tenho mais momentos de entristecimento, de esgotamento, principalmente de cansaço mental mesmo. Por não conseguir dar conta do que eu gostaria de dar conta separadamente – quando eu trabalho, ao mesmo tempo em que eu estou cuidando do meu filho, parece que eu nem ‘tô’

trabalhando como eu queria trabalhar, nem tô dando conta do meu filho como eu queria. Agora eu acho que as minhas fragilidades de saúde mental mais recentes são sim por conta da pandemia, não só por conta do contexto pandêmico em geral, mais de estar em home office com um filho pequeno e agora grávida também. Isso aí dá uma adoecida na pessoa, em termos de burnout mesmo, esgotamento, cansaço.” (Excerto nº 65, Autonarrativa de Nísia, 26/01/2022)

*“Eu acho que, por exemplo, o trabalho remoto, numa mulher que tá amamentando, tem uma criança, tem um bebê, que muitas vezes faz com que ela tenha que conciliar ali aquelas duas coisas. É como eu tô dizendo, a gente tá vivendo um estado que todo mundo tá sendo afetado, mas **eu acho que quando a mulher tem mais outras responsabilidades, que são delas, que são da mulher, a mulher passa por vivências que os homens não passam, e aí ela passa a ter mais responsabilidade, ela adquiriu os direitos que ela quis adquirir, mas os deveres não foram bem divididos no meio da história, e ela passa a ter muitos deveres, muitos direitos e acaba sendo sobrecarregada em alguns momentos.**”* (Excerto nº 66, Autonarrativa de Simone, 31/01/2022)

*“**Por ser mulher eu acho que fica mais prejudicada pela questão da jornada da mulher, né?** De um modo geral. [...] É uma vivência minha, mas nem tanto. Eu acho que, quem realmente tem filhos, acho que tem até mais propriedade pra falar isso. Mesmo assim eu sinto pela questão de outras tarefas que a gente tem, cotidianas, domésticas. Ter que fazer, cuidar de uma casa, acaba interferindo também no trabalho, e como a gente também é sobrecarregada no trabalho, isso acaba afetando de um modo geral a saúde mental.”* (Excerto nº 67, Autonarrativa de Clara, 27/01/2022)

*“**Aí o fato de ser mulher, sim, porque essa sobrecarga [...] a gente tem uma carga mais pesada que o homem.** O homem talvez diga ‘mas eu também faço isso, faço aquilo’ mas é diferente. É de tá **sempre tendo que romper com o machismo, com o preconceito.** Mas, assim, **a sobrecarga de trabalho da gente aumentou, especialmente durante a pandemia, era tudo acontecendo ao mesmo tempo no trabalho remoto.** Era casa, era filho, enfim trabalho, tudo acontecendo ao mesmo tempo e **isso com certeza não***

acontece com os homens.” (Excerto nº 68, Autonarrativa de Carolina, 01/02/2022)

“Eu acho que o trabalho remoto acabou prejudicando muito o meu setor, porque o meu colega - ele não se doou como eu me doeí- então eu acabei muito sobrecarregada. Querendo tomar de conta de tudo pro setor andar, enquanto ele relaxou total. E aí eu levava a questão à chefia mas eu não via a resolução do problema por parte da chefia. Eu sentia que eu me preocupava sozinha com o setor.” (Excerto nº 69, Autonarrativa de Clara, 23/02/2022)

“E aí ela [a mulher] chega em casa depois de uma jornada de horas, extremamente exaustivas, e às vezes ela tem filho, ela tem marido, ela tem casa. Eu então, eu ouço muito as pessoas dizerem ‘novinha, rica, deve pegar o dinheiro e embolsar todo na poupança’ mal sabem que aqui em casa quem paga as contas sou eu. Toda responsabilidade de casa é minha. Que eu chego em casa, eu vou parar e vou lavar louça. Nessa pandemia eu tô aqui, aí é um arroz que tá no fogo, aí você tá mexendo o arroz e o chefe liga, aí você senta no computador pra resolver, e aí o lixo tá passando e você tem que correr pra botar a sacola de lixo pra fora, quando você termina no final do dia você tá exausta.” (Excerto nº 70, Autonarrativa de Celina, 31/01/2022).

Nesse cenário, além de sermos responsáveis pela maior parte das obrigações – seja em casa ou no trabalho - Celina refletiu - em dois momentos de nossas conversas - que na Ufersa parece que as atividades que costumamos desenvolver envolvem, principalmente, questões relativas ao cuidado:

“Porque eu vejo muito um olhar de gestão de pessoas e PROAE [Pró- Reitoria de assistência estudantil] ‘é melhor uma pró-reitora’, sabe? É como se fosse muito direcionado [...] o que não é. Uma mulher tem total competência pra tá onde ela quiser. [Geralmente questões relativas ao cuidado? perguntei] - Isso, relativo ao cuidado. Questões mais delicadas, questões mais sensíveis, e realmente, pode até fazer sentido, mas porque só restringir a isso?” (Excerto nº 71, Autonarrativa de Clara, 31/01/2022)

*“Eu acho que na nossa conversa a gente até comentou que na nossa realidade de TAE [técnico-administrativo em educação]: **‘Por que só pensam em pró-reitoras pras pró-reitorias que lidam mais com questões sensíveis, como PROAE, PROGEPE [Pró-Reitoria de gestão de pessoas]?, Por que a mulher só precisa ocupar esse espaço? A gente tem condição de ter uma mulher onde ela quiser, seja com pró-reitorias que lidam com questões sensíveis ou com questões das mais burocráticas possíveis.’** (Excerto nº 72, Autonarrativa de Clara, 23/02/2022)*

Assim, a divisão sexual do trabalho, além da nossa sobrecarga, também costuma resultar na nossa exclusão de funções consideradas como “masculinas” - atividades de pesquisa ou de gestão, por exemplo. Segundo Clara: *“Eu acho que, **se eu não tivesse tanto que me dedicar a outras tarefas eu poderia me dedicar mais a ser melhor no meu trabalho**, a estudar pra tentar outra coisa. **Tentar ingressar num mestrado.**”* (Excerto nº 73, Autonarrativa de Clara, 27/01/2022). Ela entende que há poucas mulheres em cargos de gestão porque simplesmente estas não são encorajadas; não encontram incentivo para tal, ou porque estão muito sobrecarregadas com outras atividades.

*“**Então o homem acaba ficando à frente, sempre à frente da mulher na corrida por qualquer coisa.** Eu acho que o homem fica mais preparado, justamente por isso. Por essas questões que você falou relacionada à vida como um todo ou também por outras questões dentro da universidade, do cotidiano da universidade [...] **É a insegurança de ascender profissionalmente. De ocupar cargos decisórios, cargos mais importantes.** Antes eu não entendia a insegurança que a mulher sentia profissionalmente. **Hoje eu entendo que é justamente por falta de incentivo, falta de estímulo, falta de a gente presenciar, observar outras mulheres nesses cargos**, e depois que a gente vai lendo aí a gente começa a observar, vai entender e a gente começa a observar realmente. **Hoje eu vejo isso muito na minha chefe.** Eu vejo uma vulnerabilidade nela. Talvez ela nem ligue isso à questão do machismo. Mas **eu vejo muito a questão que ela tem medo de tomar certas decisões e até mesmo a questão de aparecer. Ela prefere ser muito discreta.**”* (Excerto nº 74, Autonarrativa de Clara, 27/01/2022)

*“Sobre aquela questão, eu falei que **as mulheres ficam desencorajadas a assumir certos protagonismos, cargos***

mais importantes, cargos decisórios, e eu vejo isso também na Ufersa, porque exige uma entrega dela, né? Por parte dela, em decorrência do cargo, o que acaba interferindo é que por causa da jornada que elas têm em casa – dupla jornada, tripla jornada - elas não conseguem essa entrega no cargo e o que dificulta mais pra ela é que muitas vezes elas assumem o desafio e acabam desistindo por conta disso, porque elas não conseguem dar conta. O que torna o acesso a esses cargos mais fácil ou menos difícil para os homens; **eles se sentem mais confortáveis em assumir essas posições de cargos mais importantes porque eles não assumem essa dupla ou tripla jornada, não têm o dever de cuidar, de responsabilidades como a mulher tem.** [...] Quando eu morei com a minha avó - e sempre o dever do cuidado era pras mulheres - eu percebia, né? O encargo de cuidar da minha avó era de uma tia, e ela tinha que cuidar da casa. **E porque sempre esses encargos recaem sobre a mulher? O dever de cuidado é sempre pra mulher, né? Aí a mulher acaba se frustrando, eu acho que porque não consegue atingir os objetivos dela, objetivos profissionais por causa disso. E isso acontece na Ufersa também,** eu já percebi por conversas de colegas, eu lembrei da gente conversando, e as mulheres relatam muito isso: "Aí, tá difícil, não vou assumir! Não dá pra assumir porque em casa eu tenho menino, eu tenho marido, eu tenho casa, eu tenho que deixar menino na escola!" Por causa dessas responsabilidades." (Excerto nº 75, Autônarrativa de Clara, 06/02/2022)

Nesse contexto, abro espaço para a narrativa de Celina sobre sua experiência enquanto esteve gestora na Ufersa. Em dado momento, ela se considerou “mãe” das pessoas da sua família, das pessoas do seu trabalho, por acreditar que tinha responsabilidade sobre todas elas:

“Eu já sou uma pessoa que me cobro muito, eu puxo muito a responsabilidade pra mim. Então acabou que eu me via em determinados momentos esgotada, sem conseguir pedir ajuda – eu nunca fui o tipo de pessoa que pede ajuda. Pedir ajuda pra mim é muito doloroso [...] Eu dizia que eu tinha três meninos pra criar: minha mãe, meu noivo e meu irmão. Eu tinha 10 meninos novos que era minha equipe do setor. Eu dizia ‘vou botar uma creche’ [risos], mas é que era a minha visão, a visão que eu tinha de abraçar o mundo com as pernas, responsável por tudo e por todos.” (Excerto nº 76, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

Muito importante estas narrativas nas quais as mulheres, no próprio ato de narrar, passam a refletir sobre esta conduta de - tomar as tarefas para si mesmas -, algo que eu compreendo como modo de operar bastante presente nas relações sociais no contexto de uma cultura patriarcal. A recorrência de situações nas quais tomamos para nós mesmas questões que são próprias de um coletivo maior, tarefas que precisam ser compartilhadas em relações de colaboração. Acontece que a cultura patriarcal e as relações de trabalho que, de acordo com a Biologia do Conhecer, priorizam o produto e não o que acontece nas relações entre os seres humanos, não constituem relações sociais, como nos mostra Maturana (2002).

Nestes contextos do viver e trabalhar das mulheres técnico-administrativas, o emocional que sustenta as relações é o emocional da competição, relações que deixam de se sustentar na ética do cuidado e do respeito à legitimidade da presença do outro / da outra na convivência.

Nestas circunstâncias, eu lanço para os outros os problemas, as necessidades, e não me situo no coletivo como alguém que está ali para colaborar. Nossa sociedade vem adoecendo nestas tessituras de relações nas quais as mulheres tomam para si as atividades, tarefas que seriam de um coletivo maior, de homens e mulheres. E as relações em uma cultura violenta e opressora como a que vivemos, se tecem e são conservadas por homens e por mulheres, quando estas não se apercebem e acabam por fortalecer formas de opressão e ausência de cuidado com a alegria do fazer no trabalho e com os afetos e o cuidado com a saúde mental. Circunstâncias estas que podemos pensar como presentes na alegria da aprendizagem e da construção das ações e do conhecimento em uma instituição da educação superior.

Homens e mulheres se colocam, muitas vezes, a atender demandas em jogos de poder nas quais obedecem e buscam agradar, configurando até mesmo as redes sociotécnicas e políticas que adoecem a todos nos coletivos.

Esses e outros momentos de suas narrativas me levaram a refletir o quanto somos ensinadas, desde cedo e internalizamos que devemos dar conta de tudo e cuidar de todos, assumir muitas responsabilidades e desenvolvê-las da melhor maneira possível, sem cometer erros ou pedir ajuda. São processos de individuação psíquicos e coletivos (SIMONDON, 1958; 1989), podemos até mesmo pensar como um mecanismo que, quando não abrimos espaço para a livre reflexão, corporifica e

não conseguimos dar espaço para a autonomia e a potência na ação de modo a romper e transformar as circunstâncias do trabalho no cotidiano.

Individuação, para Simondon, implica na ação que fazemos sobre nós mesmos, na busca incessante de lidar e resolver nossos problemas vitais. O autor aponta que vamos promovendo defasagens no devir humano, o que eu compreendo como transformação contínua, ao lidar com o que nos acontece na direção do cuidado e da alegria, potência de viver.

Nesse sentido, sigo destacando os relatos da experiência de Celina, na vida, no trabalho enquanto gestora, em trechos potentes de nossa conversa:

*“Comigo eu descobri que foi desde a infância, eu nunca tive uma infância fácil, eu comentei, meu pai morreu muito cedo, a gente se mudou - a gente morava em Alexandria e se mudou pra cá. Minha mãe mudou pra cá com dois meninos pequenos, um de cinco e outro de sete, então ela trabalhava o dia todo, e é como se eu soubesse, desde cedo, que eu precisava me virar. E eu não tinha muito essa base, essa rede de apoio, eu sabia que a minha mãe tava trabalhando, eu não podia perturbar ela, porque não ia adiantar, **e eu descobri em terapia que essa dificuldade de não saber pedir ajuda vem desde a infância, dessa dificuldade que a gente passou, de tudo que eu vivi, é meio que como pra mim fosse um sinal de fraqueza pedir ajuda.** Eu ajudo, mas eu tenho que ficar aqui segurando o meu mundo nas costas. Até hoje, quando meu irmão morava aqui – mas é porque meu irmão casou – quando meu irmão morava aqui, e minha mãe chegava em casa ela dizia: ‘seu irmão jantou?’ - Meu irmão é dois anos mais velho que eu – ‘seu irmão tomou banho?’ Aí eu dizia: ‘Mãe, eu tomei, ele eu já não sei’ Mas sabe isso, assim, ela viajava e dizia: ‘Olha, tranca as portas’ – eu era mais nova, mulher, mas a confiança era em mim. Então, olha, isso já vem de muito tempo.” (Excerto nº 77, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)*

*“**Todo dia eu me perguntava ‘Meu deus, eu me submeto a tudo isso, por novecentos reais?’ [valor da função gratificada de chefia que ela recebia]** Eu vou dizer, o dinheiro não paga. Fica ali quem gosta, quem realmente tá disposto a contribuir, a querer fazer dar certo, porque é coisa de doido. É você gerenciar nove pessoas - e eu era a mais nova do setor - eu tinha vinte e seis anos de idade e tinha uma pessoa na minha equipe que tinha trinta e cinco anos de Ufersa- o cara*

*tinha mais tempo de Ufersa do que o que eu tinha de vida. E tudo isso foi muito difícil, você ter dez servidores subordinados a você pra tomar de conta, pra gerenciar escala, férias, trabalho, demanda, e um reclama daqui, outro dali, problema [...] e então assim, **tinha dia que eu olhava e eu dizia: ‘meu deus, por que eu estou fazendo isso comigo?’ [...] Então assim, foi muito desgastante, psicologicamente, ainda é, eu não vou mentir [...] então eu acho que hoje isso é o que mais me causa certo adoecimento. Você fica se perguntando: ‘será que eu precisaria ter me sobrecarregado tanto assim?’ Esse tipo de situação, sabe? Esse misto de prazer e sofrimento.***” (Excerto nº 78, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

“E por que você fez isso com você?” questionei.

*“Porque eu gosto, porque eu não sei tá parada. Eu gosto de trabalho, eu gosto de me sentir útil, eu gosto de não ter tempo e eu não sei explicar porque. Aí assim: ‘ah, tem uma comissão? Me bote.’ No meio do recesso tava eu fazendo parte da comissão pra analisar os projetos de qualidade de vida. Perdi meu recesso todinho. E minha mãe olhava pra mim e dizia: ‘você tá ganhando o que com isso? Então porque você aceita?’ E eu dizia: ‘Não sei, porque eu gosto.’ **Parece que eu gosto de sofrer, parece que eu gosto de ter essa adrenalina, esse desespero. Eu não sei explicar porque, mas eu gosto.** Às vezes quando eu ia reclamar com meu noivo ele dizia: ‘Reclame não, reclame não que no fundo eu sei que você gosta. Você pode sair a qualquer momento, você não sai porque você não quer.’ Mas é muito isso: o que me chama eu tô no meio porque eu gosto.”* (Excerto nº 79, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

Em nosso segundo encontro, questionei à Celina o que ela gostaria de conservar e de mudar no seu viver. No sentido do que já conversamos, ela refletiu:

*“Eu acho que o que eu quero conservar por muito tempo é a **determinação**. Eu sou uma pessoa extremamente determinada. O que você me botar pra fazer eu vou fazer. Eu saio toda destruída no fim, mas eu vou fazer. A **determinação é algo que eu prezo muito** e isso vale pra tudo, né, na vida. E algo que eu queria mudar e é algo que eu*

tento todos os dias, é aprender a dizer não. Eu tenho muita dificuldade em pedir ajuda e **tenho muita dificuldade em dizer não.** E isso também é na vida, no trabalho, em tudo, é algo que eu tento e venho trabalhando na terapia e isso é algo que melhoraria muito, em termos de sobrecarga de trabalho, na vida.” (Excerto nº 80, Autonarrativa de Celina, 31/01/2022)

Também com relação à divisão sexual do trabalho, outra questão que me chamou atenção foi, em uma das autonarrativas de Carolina, sua vivência enquanto secretária executiva e o estereótipo que se espera que ela cumpra no trabalho, por ser mulher secretária executiva, o que não costuma ser exigido de um homem que ocupa a mesma função:

“Assim com relação à minha função também, **secretária é aquela pessoa- estereótipo de secretária – aquela pessoa organizada, que se lembra de tudo, que sabe de tudo, que atende todo mundo bem – e uma coisa que eu já prestei atenção é que os homens secretários que existem na Ufersa eles não são cobrados do jeito que a gente mulher é.** Uma vez eu fui convidada pra um setor onde a pessoa disse assim: ‘aqui tem ‘fulano’, mas ‘fulano’ é secretário, é homem, né? sabe como é, não é organizado’. E como assim você não pode cobrar organização do seu secretário? Tem que ser uma mulher? Como assim homem não tem jeito pra essas coisas? Como homem não cuida das mesmas coisas que a mulher? É a função dele! Porque naturalizar a pessoa não ser organizada porque é homem? Como naturalizar que eu vou ter mais cuidado vou ter mais jeito, vou ser mais organizada porque sou mulher? [...] Por exemplo: ‘você deveria fazer isso melhor!’ ou ‘você faz isso melhor porque você é mulher!’ ‘mulher é mais organizada, mulher é mais isso, mulher é mais aquilo!’ ou então ‘pode deixar que eu faço isso porque eu sou um homem’; ‘eu tenho mais jeito pra isso porque eu sou homem’. Então essas coisinhas assim, que no dia a dia parecem bobagem, mas assim, **se a gente parar pra pensar isso acontece com muita frequência e isso faz parte da cultura que a gente de certa forma cultivou.**” (Excerto nº 81, Autonarrativa de Carolina, 18/01/2022)

Carolina citou novamente a sua vivência em nosso encontro coletivo, e isso fez com que Clara lembrasse de ter vivido uma situação semelhante:

“E essa questão que ‘Carolina’ falou sobre organização, eu lembrei logo também que eu saí do meu setor e na despedida, o meu colega – eu achei um absurdo – mas assim, eu fiquei: ‘meu deus do céu, ele se acha tão superior, tecnicamente, que quando ele falou sobre mim ele me reduziu a questão da organização.’ Ele quis dizer que eu vou fazer falta nessa questão. Resumindo, né? E eu fiquei assim: ‘meu deus do céu, como ele é arrogante em achar que eu ocupava a mesma função que ele, mas ele me reduziu ali: ‘Clara’ vai fazer falta porque na parte administrativa ela sempre foi muito boa!’ Sim! E na parte técnica? Eu nunca fui muito boa? Entendeu? E eu fiquei assim [...] horrorizada [...] até na hora eu falei: ‘sim [...] só na parte administrativa?’ Aí ele começou a rir. Nem ele se toca, talvez, né?” (Excerto nº 82, Autônarrativa de Clara, 23/02/2022).

Diante do exposto, nas autônarrativas das mulheres percebemos questões referentes à divisão sexual do trabalho e aquilo que dela resulta: o comprometimento da sua saúde física e mental:

*“Por várias vezes eu me senti sobrecarregada e isso foi uma questão que eu levei à chefia – umas pequenas mudanças, tentativas de cobrança – até que melhorou um pouco, **mas eu já me senti várias vezes sobrecarregada. [...] Gera um desgaste emocional que acaba afetando a saúde mental.**”* (Excerto nº 83, Autônarrativa de Clara, 06/02/2022).

*“[...] **Eu tenho total consciência de que isso é extremamente prejudicial. [...] Então com certeza é muito mais difícil ser mulher; é muito mais adoecedor;** é um desafio muito maior. Não que homens não passem por isso, passam, mas uma parcela mínima.”* (Excerto nº 84, Autônarrativa de Celina, 31/01/2022)

*“Quando eu trabalhava em um setor de uma demanda de muita pressão, onde eu tinha que tá sob pressão pra responder algumas coisas e era uma pressão muito grande. **Muitas vezes eu me via esgotada. Tendo insônia, pensando naquela questão que eu tinha que resolver no dia seguinte, porque eu virei a noite, mas não deu tempo resolver, e aquela sobrecarga, aquela pressão** de entregar aquilo ali, muitas vezes poderia ter sido dividido com outras pessoas e não foi, porque muita demanda, poucos servidores, me **fizeram ter esse esgotamento**, então por diversas vezes nesse setor*

*especificamente eu tive essa questão assim, de me sentir esgotada, tanto que **hoje eu tô bem mais livre, aliviada, porque eu não me vejo mais naquele local que eu estava** e as vezes eu fico até pensando naquelas pessoas que estão lá, se elas estão passando pelo mesmo que eu passei. Muito provavelmente estão.”* (Excerto nº 85, Autônarrativa de Simone, 31/01/2022).

Neste ponto da conversa, achei interessante a reflexão de Simone, justamente das diferentes exigências relacionadas ao fato de sermos homens ou mulheres:

*“[...] Era situação mesmo do cargo, do setor, que eu acho que é sobrecarregado, **agora assim, uma coisa que eu sempre atentei, nesse setor específico, é que ele sempre foi ocupado, na maioria das vezes por mulheres, e todas as mulheres falavam que aquele setor era sobrecarregado, então eu me pergunto e eu disparo essa pergunta: será que se ele tivesse sido ocupado por um homem e o homem tivesse feito esse mesmo comentário, se que ele estaria somente com uma pessoa?** ou será que já havia tido mais pessoas lá? como mulher, eu, diversas vezes, não fui ouvida nesse sentido, entendeu? de tá sobrecarregada lá.”* (Excerto nº 86, Autônarrativa de Simone, 31/01/2022).

7.2.3 Amorosidade ou violência nas relações: qual diferença faz?

Outro ponto que me chamou atenção nas autônarrativas das mulheres foram as situações de violência que acontecem na universidade. Elas expuseram atitudes de brutalidade, via de regra cometidas por homens contra mulheres, considerando o fato de serem mulheres, tais como **“O estresse, as diferenças de tratamento entre homens e mulheres, os gritos.”** (Excerto nº 87, Autônarrativa de Simone, 31/01/2022), e mais:

“Agora o que eu percebia nas entrelinhas era que com as mulheres havia um tom elevado de voz, havia mais cobrança, havia uma desconfiança maior [...] e outras

situações também de alteração de voz, de levantar a voz em alguns momentos de mais estresse no dia a dia de trabalho, e percebi que fazendo essas reflexões essas situações são com mulheres - **eu nunca vi chefes homens levantarem a voz para outros homens. Era sempre com mulheres** e eu ficava me perguntando: ‘por que, né?’.” (Excerto nº 88, Autônarrativa de Simone, 05/02/2022)

“E aí já aconteceram situações de eu chegar na sala e ter servidor gritando com outra pessoa da minha equipe [mulheres] – servidores de outros setores. E aí nessa hora você tem que crescer, porque quando é com outro [homem] não grita. [...] já tive problemas sim, com técnicos, de a pessoa chegar, tirar uma dúvida, perguntar algo que eu não sei e eu dizer que vou dar um retorno por e-mail, e a pessoa dizer ‘o que você tá fazendo aqui se você não sabe me responder?’ eu disse, ‘eu sou um ser humano igual a você, eu não sou um computador’ e eu tenho certeza que episódios como esses não acontecem em cima de outro homem.” (Excerto nº 89, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

“Eu acho assim que no geral eu tinha e tenho uma experiência boa de poucos episódios, mas assim, aconteceu comigo episódios que beiram assédio mesmo. De você ser portador de notícias pra uma pessoa, por exemplo, né: aconteceu uma situação uma vez de que eu tinha que dar uma notícia para uma pessoa de que a viagem [administrativa] dessa pessoa não seria permitida, ou do convidado dessa pessoa. E aí essa pessoa, no telefone, eu dei essa notícia falei: ‘olha, o ‘fulano’ – que era meu superior – falou que essa viagem não vai poder ocorrer ‘por isso, por isso, por isso’[...]’ – e aí do outro lado do telefone a pessoa começou a gritar, tanto que eu tirei assim [faz a cena] o telefone do ouvido e a minha colega do trabalho conseguia escutar. Já aconteceu também de eu negar alguma reunião – ‘nesse momento eu não posso inserir você na agenda porque não dá’; ‘neste momento não tem espaço’ e aí a reação da pessoa ser assim também, extremamente grosseira. Todas essas ocasiões foram homens [...] um aluno também me tratou mal, porque teve lá algum pedido indeferido e achou que eu que podia resolver também o problema dele de um processo que não foi pra frente. De me tratar mal, de levantar a voz, e essa já foi uma situação que eu fiquei tão acuada que eu precisei, assim, alertar as pessoas ao redor, de alguém ficar perto por medo mesmo desse cara partir pra cima de mim.” (Excerto nº 90, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)

Nesse contexto, Nísia e Celina chegaram a relatar situações em que se sentiam seguras somente se outras pessoas - de preferência homens - estivessem no mesmo ambiente, para evitar que situações de violência acontecessem partindo de outros homens contra elas. Por sua vez, Carolina relatou que pode acontecer situações em que as mulheres não se sentem seguras em estar sozinhas em um mesmo ambiente que um homem, mas por receio dos comentários maldosos das outras pessoas.

*“Esse cara, inclusive, **esse aluno, ele era alto, forte, então você já fica com aquele medo**, porque era uma sala que eu era só, mas era uma sala que dava acesso à outras, então naquele momento, nessa situação específica, esse aluno já tinha ido lá mais de uma vez com esse mesmo problema e aí **nessa vez que ele veio de novo, ele foi alterando a voz - alterando muito a voz**, porque alterar a voz ele já tinha feito isso antes - mas aí a **minha sorte foi porque tinha uma recepção muito perto e a pessoa ficou atenta e chamou um dos meninos da equipe, pra poder ver se dava uma acalmada lá no cidadão, e aí o cara foi acalmando, depois que ele percebeu que já estavam, assim, outras pessoas ao redor vindo me acudir e aí ele foi recuando e saiu, contrariado, mas saiu. Então eu acho que sim, o fato de ser mulher nos coloca nessas situações [...]** porque inevitavelmente **é diferente a condição de uma mulher sozinha na frente de um homem musculoso e alto, não se compara ter ali ao lado uma figura masculina que poderia, de repente, enfrentar esse cara, esse outro homem, ou pelo menos evitar, agir ali como escudo para que esse homem não me agredisse fisicamente, porque se ele não queria me agredir, mas ele queria me ameaçar, me amedrontar. E o fato dele saber que tinha mais alguém ali, que poderia interferir, o fez acalmar.**” (Excerto nº 91, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)*

*“**Tem um servidor específico**, e eu acho que ele nem tá mais na universidade hoje, mas **era uma situação tão constrangedora e a gente se sentia tão ameaçada que quando ele chegava lá no setor a gente tinha que pedir pra algum homem ficar na sala [...]** Mas era nítido, **chegava um homem na sala a coisa se acalmava; o tom de voz baixa, a situação muda de figura.**” (Excerto nº 92, Autônarrativa de Nísia, 26/01/2022)*

“E uma outra coisa que eu vejo muito, são assim, **mulheres, colegas de trabalho**, pessoas não tão próximas, outras mais próximas, que **tem um certo medo de [...]** como eu posso dizer [...] de ter [...] não é ‘amizade’, mas tipo assim, **chegar um homem – aluno, servidor, professor – e atender essa pessoas sozinha, eu vejo muito esse medo, eu acho que é uma coisa que um homem não sente**, e é uma coisa que eu sentia assim que eu cheguei na Ufersa. Chega um professor no setor, botar a cadeira do lado e começar a conversar, seja para resolver um problema, às vezes até mesmo desabafar, conversar, **e eu ficava assim às vezes constrangida de tá só com um homem, conversando e tal**, mas depois eu relaxei mais, eu vi que não tem nada demais, são colegas de trabalho; quando é uma simples conversa, quando é pra falar de trabalho. **Mas eu vejo muito que essa é uma circunstância que acontece diferente pra mulher, homem não tem esse medo de tá só com uma mulher. Mas já a mulher tem medo do que vão falar.**” (Excerto nº 93, Autonarrativa de Carolina, 18/01/2022)

Nísia também me falou sobre ter sofrido violência verbal durante o exercício do seu trabalho, nesse caso cometida por uma servidora docente da universidade:

“Já aconteceu também de assédio de mulher pra mulher [...] Eu agora não vou conseguir lembrar qual foi a negativa [questão de trabalho] que eu dei pra ela, porque ela tava contrariada, mas assim [...] **de falar com muita arrogância**, que foi contrariada ou porque aquela viagem não ia acontecer do jeito que ela queria – **e ela tava chateada, indignada, queria que eu desse um jeito a qualquer custo** porque ela tinha que viajar no voo que ela queria viajar. E que eu me virasse pra resolver, porque, né, porque quem sou eu? Eu sou a pessoa que executa.” (Excerto nº 94, Autonarrativa de Nísia, 26/01/2022)

Seguindo a linha da discussão, em nosso encontro coletivo, elas observaram que em ambientes chefiados por homens, pode acontecer das mulheres serem tratadas com violência quanto às questões relacionadas ao trabalho do setor, e isso não acontecer com os seus chefes: **“Essa questão, das pessoas terem um discurso mais agressivo com a gente. Quando o chefe é um homem, é totalmente diferente!”** (Excerto nº 95, Autonarrativa de Clara, 23/02/2022)

*“Diversas vezes - eu acho que vocês já devem ter passado por isso - **quando a gente tem chefes homens, colegas servidores vêm reclamar de alguma coisa do setor, e meio que ‘solta os cachorros’ na gente e a gente: ‘quando a chefia chegar você conversa com ele.’ E aí quando o chefe chega, o tom de voz muda, tudo mudo, como se assim ele só tivesse descontado na gente porque a gente é mulher e tá naquela posição ali.** Muitas vezes isso já aconteceu. [...] Mas era daí pra pior, porque eu trabalhava nesse setor – que os conselhos tomavam as decisões – mas quando a universidade não gostava, eles ligavam pra gente pra falar: **‘POR QUE ACONTECEU ISSO? POR QUE ISSO?’** [em tom de voz elevado] Aí eu falava: ‘o conselho que decidiu, escreva um e-mail pro conselho’ **‘NÃO!’** E desligava na minha cara. E quando chegava na reunião do conselho não falava nada.” (Excerto nº 96, Autonarrativa de Simone, 23/02/2022)*

Carolina, por sua vez, refletiu sobre uma situação que viveu no seu antigo setor de trabalho, onde uma outra servidora técnico-administrativa falou que preferia ter um chefe a uma chefe, porque, segundo ela, as pessoas tendem a respeitar mais as mulheres que são chefiadas por homens:

*“No setor onde eu trabalhava - mudou o regimento da universidade -e ia ter um chefe do setor, e eu vi esse debate e uma pessoa disse assim: **‘[...] era bom que o chefe fosse um homem – uma mulher dizendo isso – aí eu perguntei: ‘por que?’ ‘porque às vezes tem professor aqui que falta pouco dá na gente’** Porque um homem eles vão respeitar mais? Por que não pode ser uma chefe - mulher? Por que ela não pode ser respeitada da mesma forma?” (Excerto nº 97, Autonarrativa de Carolina, 23/02/2022)*

Sobre isso, inclusive, já havia conversado com Nísia no nosso primeiro encontro individual. Na ocasião, quis saber se ela, que foi chefe substituta de um homem, notava diferença de tratamento entre eles, quando no exercício da função de chefia - se ele também passava por situações de violência - e ela observou: **“Ele já deve ter recebido uma ou outra ligação desaforada mas assim, um décimo do que aconteceu comigo, em termos dessas ligações, desse pedidos negados que as pessoas se acham no direito de contestar com violência.”** (Excerto nº 98, Autonarrativa de Nísia, 26/01/2022)

Seguindo a discussão nesse contexto, considero importante destacar as reflexões feitas pelas mulheres participantes da pesquisa sobre suas experiências

com chefias - homens e mulheres - a diferença nos estados de saúde mental e nas relações que se desenvolvem no ambiente de trabalho.

Para Simone, ter um chefe - homem: *“Foi uma experiência que tinha essa relação muito de cobrança, de tá sempre no pé, mas isso era feito com todo mundo, homem e mulher.* (Excerto nº 99, Autônarrativa de Simone, 05/02/2022). Ainda segundo ela,

“Eu acho que quando tem uma mulher na chefia as mulheres têm mais voz. Quando tem um homem na chefia, geralmente, a equipe é mais masculina, você vê as mulheres com menos espaço de fala, agora quando você vê uma mulher na chefia é como se tivesse uma rede, né? de empatia, e aí as mulheres passam a ser tratadas de forma igual. [...] No início, assim, logo quando eu cheguei num setor chefiado por um homem eu me senti com medo. Não por ele ser homem, mas pela forma como as coisas iam acontecendo.” (Excerto nº 100, Autônarrativa de Simone, 31/01/2022).

Já Carolina relatou, em nossas conversas, a situação em que sofreu assédio moral de sua chefe -mulher, também servidora técnico-administrativa, e inclusive o quanto isso afetou sua saúde mental:

“Eu sou uma pessoa extremamente ansiosa e eu já passei dentro da Ufersa por algumas crises de ansiedade, a mais recente foi no início do ano passado e era relacionado, sim, ao trabalho, e eu cheguei a pedir pra sair do setor onde eu estava, então as principais razões foram assédio moral, inclusive de uma outra técnica –uma mulher - ela como técnica, como mulher, ela não compreendeu as razões que eu dava, porque ela queria que eu estivesse presencialmente na Ufersa e ela me cobrava isso indevidamente porque eu estava acobertada por portarias, por resoluções que me permitiam ficar em trabalho remoto. Pela menina [a filha] - a gente não tinha vacina ainda, a menina estava em ensino remoto. [...] E eu me perguntava sempre isso: ‘porque será que ela não entende, né?’ [...] foi um estresse tão grande, uma crise de ansiedade que me causava várias coisas no corpo. Então, esses quadros de ansiedade me fizeram pedir pra sair do setor, e hoje não deixei de ser ansiosa, mas eu me encontro numa situação mais confortável com relação a uma situação que eu me achava.” (Excerto nº 101, Autônarrativa de Carolina, 18/01/2022).

Então questionei que emoção ela acredita que levou sua chefe agir daquela forma:

“Eu só tenho em mente que era o poder mesmo. Por estar em um cargo de gestão, então não admitia ser questionada ou ceder. Assim, não sei se é o meu lado passional, emocional, por estar desse lado da história que me fez tirar essa conclusão, mas eu acho que era puro e simplesmente isso, o desejo de dizer quem manda.” (Excerto nº 102, Autônarrativa de Carolina, 18/01/2022).

E eu segui conversando, lançando disparadores, neste momento fiz uma pergunta sobre o que a chefia poderia ter feito, como poderia ter agido para que ela se sentisse bem, feliz em trabalhar no setor:

“Eu acho que conversar, explicar as razões. [...] tivesse chegado e tivesse exposto melhor a situação. Mas assim, a forma como foi, impositiva, só dizer ‘VOCÊ TEM QUE ESTAR, VOCÊ TEM QUE VIR PORQUE É ASSIM’ Mas por quê? ‘PORQUE É ASSIM’ Não. As coisas não são porque são, tem que ter alguma razão. Eu acho que uma conversa teria resolvido muita coisa.” (Excerto nº 103, Autônarrativa de Carolina, 18/01/2022).

Sobre essa questão, Celina, em uma de nossas conversas, também relatou ter observado outras servidoras passando por situações semelhantes, mas com chefes homens:

“Então boa parte - não vou dizer a maioria porque não tenho esses dados - mas boa parte do sofrimento causado pelo trabalho, sofrimento causado muitas vezes por chefias que não entendem o que é, por exemplo, a sobrecarga de uma mãe que tem dois filhos gêmeos em casa. Eu já vivenciei situações de uma mãe que precisava faltar algumas vezes porque o filho sempre doente, esse iniciózinho de creche, assim, e a chefia ser extremamente intransigente - chefia homem, obviamente.” (Excerto nº 104, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

Celina também trouxe relatos relevantes sobre sua experiência enquanto foi chefe de setor:

“Eu não me arrependo de ter aceitado a função, porque apesar de ter sido um período muito desgastante, ter sido realmente dois anos de muito trabalho, muita responsabilidade, foram dois anos muito gratificantes, dois anos muito incríveis. Eu cheguei no setor e encontrei problemas de relacionamento pessoal entre os servidores-servidores querendo pedir remoção e sair do setor - e eu consegui sentar com cada um, conversar com calma, e aí durante os meus dois anos ninguém mais pediu remoção. O setor tinha alguns problemas de relacionamento com o gestor que estava antes de mim, que era um homem, e eles diziam que não tinha o mesmo trato que eu tinha, né. Sempre falam assim, ‘ah porque mulher tem mais jeito pra cobrar, tem mais jeito na hora de puxar a orelha’, então foram dois anos muito gratificantes. Vê todo carinho da equipe, vê a relação que eu construí. [...] Ver a amizade que eu construí dentro da equipe foi muito gratificante. Toda vida que eles [a equipe] diziam que o trato era diferente, que eu conseguia cobrar, que eu conseguia me impor, mas **com muito respeito, eu sentia a admiração das pessoas da minha equipe.”** (Excerto nº 105, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

Neste ponto da conversa, disparei: “Qual emoção você acha que está por trás das suas condutas?”.

“Eu só tratava e eu só agia da forma que eu gostaria que agissem comigo. Já aguentei muito grito, então eu nunca fui o tipo de pessoa que acha que grito resolve nada, que falar com abuso, então eu acho que eu só tratava as pessoas da forma que eu queria ser tratada. Eu acho que eu **tentei ser o tipo de gestora que eu gostaria de ter. Que cobrava quando tinha que cobrar, mas que também sabia ser flexível na hora que precisava ser flexível. Que tava ali, que tava do lado, que sentava junto e dizia bora resolver, e não simplesmente dizer ‘se vire’.”** (Excerto nº 106, Autônarrativa de Celina, 24/01/2022)

E continuei: “Você sente que isso fez diferença na forma de conviver? Como eles se sentiam?”.

“Muita [diferença]. Quando eu entrei, eu descobri que o apelido do setor era quartel general, e isso me chocou muito quando eu soube desse apelido e eu acho que **é muito ruim você trabalhar com essa sensação de rigidez [...] eram umas coisas que pra mim nunca fez muito sentido, só deixava**

o clima pesado, as pessoas não riam, não brincavam entre si, e já era um setor tão pesado [pelo teor do trabalho], que aí eu vou tá me apegando a coisas tão pequenas? Coisas tão bobas?” (Excerto nº 107, Autonarrativa de Celina, 24/01/2022)

Nesse contexto, trago trechos das narrativas de Simone e Celina sobre como elas - e outras mulheres - se sentiam por trabalhar e conviver em ambientes onde há relações de violência.

“[as mulheres] se sentiam diferentes, sabiam que estavam vivendo aquilo, de alguma forma, mas ao mesmo tempo, a gente se acostuma - o que é errado -mas a gente acaba se acostumando, se adaptando, àquela realidade e aí muitas vezes aquele grupo de muitas mulheres dentro de um setor e de pouquíssimos homens, mas as mulheres ainda estão ali naquela posição de se manter mais ‘vamos evitar esse conflito’. [...] Pelo menos assim essa é a minha percepção. Em reunião do setor a gente nunca viu nenhuma mulher relatar que não se sentia confortável em um chefe levantar a voz, em precisar ter que provar a sua fala sempre, pelo contrário, a gente conversava sempre entre nós, mulheres, mas numa reunião com homens isso não era falado. Então de alguma forma a gente se acostumava, aceitava e nunca batia de frente, nunca dialogava. [...] Era aquela sensação de medo, aquela coisa de tá sempre ‘pisando em ovos’, tentando agradar, pra não ter que gerar uma discussão, pra não ter que ouvir alguém – porque você sempre pensa: ‘meu Deus, e se levantar a voz pra mim? O que que eu vou fazer?’ – então você foge da situação que vai fazer com que aquilo aconteça, entendeu? Então muitas vezes você ouve que não gosta e você pensa: ‘não vou discutir, porque pode ser que ele levante a voz’ e aí você prefere se calar, deixar pra lá, entendeu? Então a sensação é sempre essa, é uma sensação de que você vai levando, deixando as coisas acontecerem.” (Excerto nº 108, Autonarrativa de Simone, 05/02/2022)

“Você não se sentir segura no seu ambiente de trabalho, ao ponto de você não se sentir tranquila de fazer um simples atendimento sem que tenha a presença de uma figura masculina, isso é muito revoltante, isso é muito triste, sabe? E isso acontecia muito.” (Excerto nº 109, Autonarrativa de Celina, 31/01/2022)

Além das situações de violência verbal, Carolina lembrou que na universidade também acontecem situações em que há intimidação de conotação sexual contra as mulheres.

*“Questões machistas mesmo, a própria questão do assédio que eu acho que eu não falei isso no encontro passado – **tanto o assédio moral, por ser mulher, e mesmo o sexual**, que eu, particularmente, nunca por essa questão do assédio sexual mas que eu tenho conhecimento [...] **questão de dá em cima, só pelo fato de ser mulher.**”* (Excerto nº 110, Autonarrativa de Carolina, 01/02/2022)

Nesse mesmo contexto, em nosso encontro individual, Clara observou:

“[...] eu nunca vi, na Ufersa, ninguém chegar pra um homem com esse comentário. Ou tipo, o próprio colega servidor chegar e tocar em você, tocar no seu rosto – quando é homem você não vê tocando no rosto do homem. Ou então olhares – você perceber que a pessoa está olhando pro seu corpo – eu já me senti desconfortável na Ufersa também com relação a isso: de eu ir tratar um assunto profissional com a pessoa e eu perceber que a pessoa tá olhando pro meu corpo – e isso me deixou desconfortável.” (Excerto nº 111, Autonarrativa de Clara, 27/01/2022)

Neste ponto do texto, abro espaço para explicar um momento da nossa conversa individual, em que Clara se lembrou de ter vivenciado uma situação na qual - palavras dela - o “machismo” e a “hierarquia” se destacaram:

“Eu liguei tanto ao fato de eu ser mulher, como ao fato de eu ser servidora TAE [técnico-administrativa em educação]. Um professor - não que ele tenha me assediado - mas assim, do modo que ele chegou a mim, eu achei que ele se sentiu no direito de chegar, e ele esperava, eu acho, uma resposta positiva minha, justamente pelo fato dele ser professor e eu ser técnica. Ele já veio falando no whatsapp e eu acho que ele ficou surpreso com a resposta. Eu acho que ele esperava que eu fosse agradável e eu não fui, eu dei um ‘fora’. Então eu acho que ele ficou surpreso pela questão de ele ser professor e eu ser técnica. E tem muito isso na universidade também.” (Excerto nº 112, Autonarrativa de Clara, 27/01/2022)

Perguntei, então, se ele a procurou para tratar sobre uma questão de trabalho:

“Não, foi pessoal. Ele tava ‘caçando’ e alguém deu o meu contato pra ele, ele já foi falando. Eu liguei muito a essa questão, que o professor, ele já se sente superior ao técnico. Então eu percebi que ele ficou surpreso, muito surpreso, e eu liguei muito a essa questão que eles se sentem maiores do que a gente. Então ele se surpreendeu e ele não esperava, e ele ficou tipo sem aceitar a atitude que eu tive.”
(Excerto nº 113, Autonarrativa de Clara, 27/01/2022)

Diante disso, disparei a questão: Você acha que, realmente, isso não foi assédio? E Clara refletiu:

“Justamente! Como mulher e TAE. Ele não foi mal educado e nem agressivo, mas eu achei ele invasivo, pelo fato dele ter vindo diretamente falar comigo pelo whatsapp - e em nenhum momento eu dei a permissão para ele falar comigo, mas ele foi invasivo nesse sentido – e pelo assunto, né, também? Ele foi muito direto no assunto; e também porque no mesmo dia ele chegou até a aparecer no setor depois. Não que ele me procurou no setor, mas ele veio. Eu senti que ele veio porque ele queria ver, sei lá [...] Analisar [...] Algo nesse sentido. E tipo assim, pelo que ele conversou, acho que ele esperava outra postura da minha parte – que eu fosse mais ‘Amélia’; que eu tivesse sido mais agradável na conversa. Eu acredito que ele se surpreendeu, eu acho que ele esperava que eu fosse diferente. A condição pela questão do machismo, e pela condição também dele se sentir superior por ser professor e eu ser TAE.” (Excerto nº 114, Autonarrativa de Clara, 27/01/2022)

Posso perceber que nos contextos do trabalho como servidoras técnico-administrativas em uma universidade e nesta sociedade que vivemos, estamos a interagir com tessituras de relações, formas de convivência, coordenações de coordenações de condutas na linguagem que operam, muitas vezes, no emocionar da competição e na ausência do amor desde a biologia que compreende o respeito e reconhecimento à legitimidade da presença do outro, da outra na convivência.

Quando perdemos esta dimensão biológica de seres amorosos nesta perspectiva da Biologia da Cognição, uma mulher pode ser desrespeitada, até mesmo assediada.

Temos histórias de relações afetivas outras que acontecem e iniciam no contexto da convivência universitária, mas quando há este fato e uma relação amorosa se estabelece, as condutas não são de desrespeito, ao contrário, há cuidado, atenção, alegria e não constrangimento. Estas reflexões são pertinentes quando nos referimos ao cuidado em saúde mental e às relações de gênero na experiência do trabalho na universidade.

7.2.4 A competição na Ufersa

Neste subtópico seguiremos discutindo as relações que se estabelecem na Universidade, agora sob o ponto de vista das condutas de competição que acontecem, sobretudo nas relações de trabalho que mobilizam as categorias de servidores - técnico-administrativo e docentes. Ressalto que essa discussão surgiu na medida em que as autonarrativas iam se desenvolvendo, nos encontros de orientação nos quais líamos as narrativas transcritas e abríamos o nosso espaço de reflexão.

Quatro, das cinco mulheres com as quais conversei, a partir de suas próprias experiências, levantaram a questão das diferenças que percebiam entre os técnicos e os professores no dia a dia da universidade. Diante do que elas me contavam, aproveitei para questionar se elas enxergavam que havia competição entre os servidores - técnico-administrativos e docentes na Ufersa e identifiquei recorrências nas narrativas de todas.

“Eu acho, sim, que existe [competição], eu acho que não com todas as pessoas, não com todos os docentes, eu não sentia isso com todos os docentes que eu atendia, mas eu acho que há uma parcela significativa dos docentes que se percebe superior aos TAE. Tem até essa diferença de chamar TAE de servidor e o docente é docente, é professor. É como se eles tivessem uma natureza de vínculo diferente e como se nós, técnicos, é que fôssemos os servidores da universidade, talvez para servir os docentes que ali estão. Alguns têm um pouco essa postura, principalmente aqueles que têm mais tempo de carreira, que acham que estão num patamar diferente dos outros servidores

que são os técnico-administrativos. E pelos títulos também, acho que por essa coisa do contexto universitário prezar muito pelos títulos, pelas publicações, peloattes, e acho que os docentes – a maioria deles – não todos – se coloca numa posição diferente, se presume diferentes dos TAE e superiores.” (Excerto nº 115, Autonarrativa de Nísia, 26/01/2022)

“Eu não acho nem que seja uma competição, eu acho que eles se sentem superiores pela questão financeira, né? e eu acho que eles entendem que o cargo de docente é mais importante dentro da universidade do que o cargo de técnico. Eu acho que eles acham que as atividades que os técnicos desenvolvem, atividades irrelevantes, sem nenhuma importância pra o funcionamento da universidade, eu acredito que seja isso. [...] eu não lembro assim de algo pontual, mas eu acho que eu já ouvi, tipo, eles acharem que não têm fundamento uma greve por parte dos técnicos; que os técnicos não fazem nada, então eu acho que eles subestimam muito a categoria.” (Excerto nº 116, Autonarrativa de Clara, 27/01/2022)

“Eu acho que sim [há competição]. Mesmo que não seja assumida, mesmo que a gente finja que não vê, que não há, ‘pra mim é tudo a mesma coisa’, mas eu acredito que sim. Claro que para algumas pessoas é técnico, é servidor de nível superior, do mesmo jeito, mas pra alguns, sim. [...] Primeiro o tratamento. Não são todos, mas alguns docentes realmente tratam os TAE como se a gente [...] claro que a gente está ali pra servir, né, mas um exemplo pessoal, meu: muitas vezes, no meu início da minha jornada na Ufersa, muitas vezes eu fui tratada por alguns professores como a ‘minha secretária’ e por vezes algumas dessas pessoas queriam que eu fizesse serviços pessoais: ligações pessoais, que eu lembrasse de compromissos pessoais. **Aí vem a questão da luta de classe mesmo. Não me vem nenhum exemplo agora em mente, mas a ASSUFERSA, eles lutam, mas às vezes, por uns direitos que esquecem totalmente dos direitos dos técnicos. **Não são alinhados os sindicatos, os desejos, os anseios, as lutas, não são alinhadas. Então é como se fosse coisas diferentes, lutando por coisas diferentes, como se o mundo fosse dois mundos diferentes e não é. Nós somos servidores iguais e nós temos que lutar pelas mesmas coisas, pelos mesmos direitos.**”** (Excerto nº 117, Autonarrativa de Carolina, 01/02/2022)

“Sim [há competição]! E eu acho que dos dois lados! Eu tenho uma percepção que o docente pensa muito que o técnico tá ali pra lhe servir, única e exclusivamente - a gente tá ali pra servir, sim, mas pra servir uma comunidade - não servir como capacho - a gente tá ali pra tratar todos de igual pra igual. Mas eu tenho muito essa sensação de que a gente tá ali pra dizer, ‘parem tudo! que eu estou pedindo isso e vocês têm que fazer.’ E o técnico eu acho que de tanto viver nesse cenário, ele entra num modo [...] eu não digo nem mostrar que é melhor, mas cria esse cabo de guerra, essa competição. Entra a questão da desvalorização, o número de servidores hoje que a gente sabe que o quantitativo não é o ideal pra atender o número de docentes, a gente sabe que precisaria de um quantitativo de técnicos muito maior, então é quase uma mágoa, eu tenho quase uma mágoa, quando eu paro pra analisar todo esse cenário. Mas tem sim [competição] dos dois lados e eu acho que não vai acabar nem tão cedo [...] E é engraçado que tem muitos [docentes] – e eu digo isso com total tranquilidade – que tem muitos que, sequer, aceitam ser regidos pelo mesmo estatuto. Tem docentes que não se conformam que a lei 8112 vale pros dois [TAE e docentes]. Pra ele é a lei 12772, que é a lei que rege a carreira de magistério superior, é como se pra eles essa lei fosse soberana à lei 8112. Pra mim é tão ridículo isso, porque eles não querem se misturar ao ponto de aceitarem que a lei 8112 tá ali pra todas as categorias, todos os servidores públicos e é a lei máxima. A lei 12772 vem pra estabelecer algumas coisas, mas o que rege - o nosso estatuto - ele é um só. Pra mim é tanta mesquinharia, é tão pouco você brigar por isso, e já teve, já teve gente que discutiu isso comigo. Em certos documentos, por exemplo, a gente emite e a gente cita com base na lei 8112, por exemplo: a gente vai dá uma declaração de tempo de serviço, e muitos [docentes], eles pedem qual é o regime de previdência, e a gente não tem um regime de previdência, a gente tem um regime próprio mas que o embasamento legal maior é a constituição e a lei 8112, e eles querem que a gente cite a 12772, a lei. E a gente fica: ‘não, a lei que rege o estatuto é a lei 8112.’ ‘não, isso aí é pra vocês, a lei que vale pra mim é a 12772’ e eu dizer: ‘sinto muito, professor, mas a documentação que eu vou expedir, eu vou citar a lei 8112!’.”
(Excerto nº 118, Autonarrativa de Celina, 31/01/2022)

Nesse sentido, acho interessante destacar a reflexão de Nísia, em nossa conversa individual, acerca da competitividade nas relações na universidade - as “diferenças de hierarquia”, como ela denominou - e que percebia no trabalho, inclusive enquanto esteve como gestora.

“Essas coisas de diferença de hierarquia mesmo, isso principalmente na lida com o próprio público interno da universidade. Com os docentes, com os Pró-Reitores e até mesmo com pessoas que a gente atendesse ali, pessoas da sociedade, mas que ocupassem algum cargo importante [...] E o fato de ser gestora, assim, se isso muda, eu acho que muda um pouco nessa questão da hierarquia assim, né [...] Eu não via muita mudança entre os meus pares. De ser gestora ou não ser gestora, eu acho que isso não me dava nenhum tipo de tratamento diferenciado, mas para as pessoas que estão de fora, digamos assim, você ter o título de gestor te dá uma certa posição diferente hierarquicamente. [...] Eu acho que eu sentia muito essa coisa da hierarquia como eu falei. [...] Mas aí perceba que é diferente: se eu ligo e me apresento como Chefe de Gabinete na Universidade e seu ligo e me apresento como Secretária. Então eu acho que o que mudou mais pra mim no título foi essa questão mesmo da hierarquia. Porque eu acho que o preconceito né, o machismo, essas questões que envolvem gênero, elas te acompanham em todos os espaços, independentemente de ser espaço de trabalho, em casa, na rua, mas sem dúvidas assim, estar ou não estar gestora, ser ou não ser gestora, muda a percepção dos outros nesse aspecto hierárquico - quando você avoca pra si um título: “olha eu sou a Chefe de Gabinete, eu sou mestre em tal coisa” Você acaba forçando ali que a pessoa entenda que você tem seus espaços, que você merece respeito.” (Excerto nº 119, Autonarrativa de Nísia, 02/02/2022)

Nísia também fez uma forte reflexão sobre a competição que acontece na sociedade - quando questionei se ela observava condutas de menosprezo na universidade, pelo que ela me relatou.

“Eu acho que não só na universidade, na sociedade. A gente é muito assim – as pessoas em geral, não a gente - eu espero que eu não esteja muito incluída aí nessa fala, porque eu acho que todas as pessoas merecem tratamento igual, independente de suas posições socioeconômicas ou de gênero – mas eu acho que na nossa sociedade patriarcal, patrimonialista, a gente tem muito, sim, no contexto do serviço público, nos espaços da sociedade em geral, essa coisa de atribuir à pessoas o título que elas têm, de dar importância aos títulos, aos sobrenomes, às riquezas. E pessoas que não têm títulos, não têm cargos, ficam no ostracismo, a depender da situação, ou por último, ou a fala daquela pessoa não tem a mesma importância. Eu

acho que sem dúvida isso não é um privilégio da universidade, eu acho que a gente tem uma sociedade bem assim, que dá esse tipo de importância, que tem voz as pessoas que estão ali nessas categorias: ou de empregos, de cargos de destaque, de chefia, ou por posses, poder financeiro, enfim.” (Excerto nº 120, Autônarrativa de Nísia, 02/02/2022)

Toda a escuta e depois leitura atenta das autônarrativas me ajudam a compreender que a lógica competitiva que está na matriz de nossa sociedade capitalista, com toda esta rede que envolve em termos de sociedade a concentração de rendas e riquezas reverbera no sistema como um todo, atingindo as relações nas instituições. E até mesmo na ciência temos construções que reforçam as lógicas competitivas, as premiações na universidade, os sistemas de avaliação na educação superior, o modo de percepção e de valorização diferente entre as áreas de conhecimento, a estrutura do sistema com a divisão entre áreas e departamentos. Há toda uma engrenagem que convida para competir e não para colaborar, uma máquina que adoece a todos nós.

Quando entramos em contato com todo o movimento de cientistas da cibernética de segunda ordem e tudo o que vem depois, entramos em contato com uma ciência que toma, por exemplo, o amor como tema sobre o qual precisamos refletir, o cuidado, a atenção e a conservação da vida em harmonia, questões hoje centrais para que possamos fortalecer os sistemas de vida.

Vamos, espontaneamente, com as condutas que escolhemos conservar no viver, fortalecendo redes de cuidado, conhecimento e aprendizagem, pois não queremos preservar estados de adoecimento. E toda esta transformação inicia no trabalho sobre nós mesmas no curso espontâneo do viver que conservamos, a cada instante.

Esta pesquisa e mesmo o caminhar de seu fazer abre espaços de transformação na experiência de mulheres servidoras que tomam a palavra e tornar perceptíveis suas experiências, preocupações e alegrias no trabalho que realizam na universidade.

8 OS NÓS NA REDE: DESDOBRAMENTO DAS QUESTÕES E CAMINHOS PARA REFLETIR

Chegando até aqui, consideramos importante ressaltar a potência de cada encontro, em que foi possível se estabelecer uma conversa na qual cada participante esteve à vontade para relatar suas vivências – pessoais, profissionais, familiares - em que se sentiram acolhidas e felizes por estarem ali, conversando e colaborando com a construção da nossa pesquisa, como observamos, por exemplo, nas autonarrativas de Celina: ***“[...] e dizer que foi ótimo - as conversas, o momento - foi excelente! Foi um prazer participar!*** (Excerto nº 121, 23/02/2022), e ainda:

*“Quando acabou [o primeiro encontro], eu disse: Meu Deus, eu acho que Bia esperava uma entrevista, mas ela recebeu uma sessão de terapia! (risos) Meu Deus, eu acho que eu aproveitei o momento que a minha terapeuta está de recesso [...] **E foi quase isso: um desabafo, bem aquela sensação de quando se junta e faz aquela roda de terapia coletiva que você desabafa e conta os seus problemas da vida. Foi ótimo, foi maravilhoso!**”* (Excerto nº 122, Autonarrativa de Celina, 31/01/2022).

Como esclarece o psiquiatra Vitor Pordeus, tudo pode ser terapêutico. Aqui temos encontros que acontecem seguindo pistas da cartografia nas quais a confiança para narrar torna-se verdadeira na rede de conversações. É notório que o fato de darmos voz àquelas mulheres participantes concedeu a elas, também, o sentimento de liberdade para se expressarem e trazerem, a cada encontro subsequente, recorrências às suas falas anteriores, bem como novas percepções, lembranças de outras experiências, numa atitude de livre de autorreflexão, como observamos nas seguintes falas: ***“[...] eu até fiquei pensando [...] eu anotei aqui no celular, sobre aquela questão que eu falei [...]”*** (Excerto nº 123, Autonarrativa de Clara, 06/02/2022). ***“O bom da autonarrativa é isso: que você faz uma reflexão que você não faria se você não estivesse verbalizando a situação”*** (Excerto nº 124, Autonarrativa de Simone, 23/02/2022). ***“[...] eu achei que no final eu consegui perceber questões de gênero que eu não enxergava - isso foi marcante - que durante a nossa conversa foi que surgiram [...]”*** (Excerto nº 125, Autonarrativa de Nísia, 02/02/2022). E ainda:

“[...] eu fiquei refletindo quando a gente conversou sobre essa questão de ser mulher, né, se a mulher de alguma forma sofria algum impacto dentro das atividades na universidade e aí me ‘veio’ flashes, né, de algumas cenas que me fizeram refletir se o fato de eu ser mulher teve impacto nessas vivências. E aí algumas situações me fizeram refletir sobre isso.” (Excerto nº 126, Autônarrativa de Simone, 05/02/2022).

“[...] só alguns pontos que eu andei refletindo, né, porque eu nunca parei pra pensar em algumas situações, algumas coisas que a gente passa na Ufersa pelo fato de ser mulher. E você trouxe isso em algumas questões que você fez na vez passada e eu andei pensando em algumas coisas e eu percebi.” (Excerto nº 127, Autônarrativa de Carolina, 01/02/2022).

“Eu me identifiquei com a fala da ‘Nísia’ quando ela disse que foi conversando com você que ela percebeu que algumas coisas tinham acontecido por causa do gênero e isso aconteceu comigo: toda a vida que eu me encontrava com Bia, né, aí eu ficava: ‘oxe [...] isso realmente aconteceu? Acho que só porque eu sou mulher mesmo [...]’ e isso me fez refletir!” (Excerto nº 128, Autônarrativa de Carolina, 23/02/2022)

A livre expressão dos repertórios humanos que configuram formas de existência é importante na experiência do cuidado em saúde mental e pode ser trazida como pistas e ferramentas potentes na pesquisa científica. Especialmente quando nos dedicamos a graves problemas de nosso viver cotidiano, como este de nossa pesquisa que discute as relações de gênero e o cuidado com a saúde mental na experiência das servidoras da Ufersa.

Observamos, também, que o espaço para encontro coletivo proporcionou um sentimento de pertencimento, de encorajamento àquelas mulheres, de reconhecimento de que não nos encontramos sozinhas, mas que temos o apoio e o entendimento umas das outras, como observamos: ***“É tão bom também ver a carinha dessas mulheres juntinhas, conversando. Obrigada também pelo espaço, e pelo debate!”*** (Excerto nº 129, Autônarrativa de Nísia, 23/02/2022). “[...]”

trocar experiência [...] a gente vê que não é só a gente!” (Excerto nº 130, Autônarrativa de Clara, 23/02/2022). E ainda: **“Eu quero parabenizar pelo tema, pelo encontro maravilhoso. Principalmente ver ‘Nísia’ e ‘Simone’. Isso serve de incentivo porque a gente olha e diz: é possível - parece distante - mas é o caminho!”** (Excerto nº 131, Autônarrativa de Celina, 23/02/2022).

Uma das participantes, inclusive, sugeriu que os encontros fossem continuados: **“A gente poderia fazer isso mais vezes”** (Excerto nº 132, Autônarrativa de Carolina, 23/02/2022) e teve sua fala reforçada por outra colega: **“Vamos exercitar a união, a sororidade!”** (Excerto nº 133, Autônarrativa de Nísia, 23/02/2022). E mais:

“Eu achei muito interessante esse trabalho. Pra gente pensar não só na saúde mental mas pra gente refletir sobre a nossa vivência mesmo e situações que acontecem com a gente mas que a gente deixa ali adormecidas e quando a gente vai parar pra pensar, pra analisar, não deveriam ter acontecido daquela maneira, e tinham ali questões de gênero embutidas, desrespeitos, que a gente não percebe isso, e trazendo isso pra uma pergunta, pra uma pesquisa, pra escrita, a gente reflete mais e mais sobre isso: sobre existir nesses espaços e sobre essas situações todas acontecendo.” (Excerto nº 134, Autônarrativa de Nísia, 02/02/2022)

Em nosso momento coletivo, iniciei a conversa recitando os versos de Ray Lima: **“A vida é leve, a vida é pesada. O fardo que carregas, é você quem faz.”** e em seguida disparei: **“Que emoção essas palavras despertam em vocês? Como a vida é leve, pesada pra você?”** E elas seguiram conversando, trazendo as recorrências, partindo de questões que já havíamos conversado em nossos encontros individuais e refletindo:

“Quando a gente estava conversando individualmente, todas as vezes que você disparava sobre como a gente regia a algumas situações como mulher dentro da instituição, e aí eu fiquei pensando nessa questão do fardo que a gente carrega, e o que a gente decide carregar, então muitas vezes a gente prefere levar isso com leveza, mesmo se tratando de assuntos e situações sérias para que as coisas não se tornem piores. Então quando você trazia as reflexões me faziam lembrar de situações que talvez se eu tivesse de fato carregado teriam sido bem mais sérias – não tirando a

seriedade da situação – mas que muitas vezes a gente prefere carregar isso de uma forma mais leve até pra nossa saúde mental também. E isso também vale pra vida pessoal, não só na vida profissional.” (Excerto nº 135, Autonarrativa de Simone, 23/02/2022).

“Por coincidência na terapia hoje eu tratei muito disso [...] do fardo [...] eu parei pra pensar assim: ‘em que momento que eu consegui levar um momento com leveza?’ [...] Eu tenho essa mania, parece que quanto mais pesado eu quero botar peso. [...] e eu acho que eu tenho muito essa dificuldade - eu acho que quanto mais pesado mais eu me saboto. Eu realmente não consegui pensar assim, refletir se realmente eu levo a vida com leveza ou se não seria o contrário, se talvez algo que deveria ser leve eu acabo transformando aquilo em algo maior e dando importância maior, um peso maior que aquilo deveria ser. Puxando aquilo pra mim quando eu poderia pedir ajudar e tornar esse processo mais leve.[...] a gente não tem controle sobre o outro, a gente não tem controle sobre o que o outro vai interpretar da nossa fala, a gente só tem controle sobre nós, então se eu mesmo não tiro o peso de cima de mim ninguém vai tirar, então cabe a mim o momento de refletir, o momento de pedir ajuda, de deixar ser ajudada, de entender o momento de ser leve.” (Excerto nº 136, Autonarrativa de Celina, 23/02/2022).

“[...] de você tentar achar leveza, mesmo quando as coisas estão enlouquecendo ao seu redor, e tentando ali equilibrar todos os pratinhos, da vida, da mulher profissional, mãe, mulher, esposa, enfim, em todos os papéis da vida adulta que a gente vai equilibrando, mas quanto especificamente ao tema do trabalho, a minha experiência eu acho que é parecida com isso que ‘Simone’ falou, de que a gente, pela nossa saúde mental, a gente vai deixando as coisas passarem, e vai ignorando. [...] eu acho que eu tenho esse mecanismo assim: ou eu não quero enxergar ou eu escolho, assim: ‘ah, enxerguei mas tchau! não quero saber, não vou dar atenção!’ Acho que a minha experiência é mais nessa linha assim. [...] e a forma que a gente encara e enfrenta que faz diferença.” (Excerto nº 137, Autonarrativa de Nísia, 23/02/2022).

“Eu meio que me estresso, meio que explodo, mas aí depois eu paro e penso ‘não, não é isso tudo’ e essa questão do dizer, de perceber isso ‘não é isso tudo, não mereço tá passando por isso, tô sofrendo à toa’ isso veio só com o tempo, eu acho que a maturidade conseguiu trazer um pouco disso [...] Essa frase do Ray, com certeza foi diante de muitas experiências que ele chegou a essa

conclusão, que o fardo é você, o peso é você que dá, tem coisa que não merece tanta atenção, tem coisa que não é tão pesada assim, se você parar pra pensar, é mais leve do que você possa imaginar.” (Excerto nº 138, Autonarrativa de Carolina, 23/02/2022).

Seguindo a conversa, questionei “Em que medida, nós – mulheres, TAE– fortalecemos o sistema que nos desagrada? Como na nossa lida, nós podemos provocar mudanças nos que se vive?”.

“Eu acho que aos pouquinhos a gente já vem mudando esse cenário. A própria geração atual tem conseguido quebrar muitos paradigmas e mostrar que sim, a gente tem total condições de não só brigar de igual pra igual – e nem é briga - mas acaba que a gente tem que usar esse termo de igual pra igual com o gênero masculino, mas eu vejo muito, eu vejo que muitas vezes a gente se sabota talvez por não achar ser capaz, de achar que ocupar aquele espaço não é pra gente, que ocupar determinado espaço é mais pra um homem [...] Eu sinto que cada vez mais a gente tem quebrado essa barreira [...] Mas eu acho que é uma lutazinha diária, um trabalho de formiguinha, que a gente vai conseguindo espaço e a gente não pode se calar diante de situações, qualquer uma que seja, mas é difícil. Em muitas situações eu tive que me calar, eu tive que baixar a cabeça, mas depois eu refletindo, eu pensei: ‘Por quê? Por que eu baixei a cabeça? Por que era um homem? Por que era alguém hierarquicamente superior a mim?’ Mas eu acho que a gente tem mudado esse cenário e a gente vai continuar mudando cada vez mais, se Deus quiser.” (Excerto nº 139, Autonarrativa de Celina, 23/02/2022).

“Eu acho que essa questão de baixar a cabeça faz conexão com essa frase de Ray, porque é uma coisa que eu trouxe muito na minha experiência dentro da universidade, que muitas vezes quando você carrega o fardo pesado, você abaixa a cabeça, você fica com medo ou você demonstra isso - mais o machismo cresce, mais o homem cresce pra você, mais aquele superior ou mais aquele colega quer que você sinta aquilo. Parece que eles fazem questão, e quando você para pra refletir você se ver em diversas situações, você teve medo, de determinada situação, de determinada vivência, e você percebeu que aquela pessoa sabia que você estava naquela situação e não fez nada pra quebrar aquela situação. Então quando eu passei a prestar atenção nisso eu comecei a tirar esse fardo e carregar com mais leveza,

então, tipo assim, **passei a não ter medo de errar, passei a não ter medo de me colocar, de me posicionar, e isso trouxe leveza porque eu acho que quebrei, essa barreira**, tipo: ‘ela não tem medo, então eu não tenho mais o que crescer pra ela.’ É como se aquela situação passasse a ser ‘pra mim tanto faz você tá sendo assim, ou não, eu vou continuar fazendo da minha forma e não tô nem aí se você tá pensando isso ou aquilo’ **então eu acho que tirar esse fardo também é uma forma de dar uma mexida, assim, no sistema**; de mostrar que eu não tô nem aí se você quer crescer aqui, pra cima de mim, vou continuar agindo assim, e não tenho medo, mesmo que eu esteja, mas eu não demonstro.” (Excerto nº 140, Autônarrativa de Simone, 23/02/2022)

“Eu já vi também algumas colegas com medo de enfrentar alguns professores. Enfrentar no sentido de que: o professor - já aconteceu várias vezes - sem razão, quer crescer pra cima da pessoa, quer que a gente faça alguma coisa errada, fora do regimento, fora do que diz as normas da universidade, e aí o professor vem: ‘não! eu não vou falar com ele não!’ Por quê? Qual esse medo, medo de que? Você está fazendo algo de errado? Não tá. É só porque é homem? É só porque você é mulher? [...] Então, assim, esses questionamentos são coisinhas assim que a gente vai pincelando no dia a dia e vai vendo que dentro da universidade reina essa questão machista e de certa forma nós, mulheres mesmo, alimentamos isso de forma consciente ou inconsciente, mas tá alimentando ainda essa cultura que não tá quebrada - a gente venceu muita coisa, mas muita coisa ainda a gente tem por quebrar.” (Excerto nº 141, Autônarrativa de Carolina, 23/02/2022)

“É justamente se questionar, porque a gente faz esse questionamento mental: ‘Por que não pode ser uma mulher?’ Mas muitas vezes a gente não verbaliza isso. A gente se cala, fica indignada, se revolta, às vezes conta pra uma colega: “olha, ‘fulano’ comentou que era melhor que fosse um homem!” Mas eu acho que é importante a gente ter esse raciocínio, que eu falei de não baixar a cabeça, de chegar e rebater na hora: ‘mas por que não pode ser? Vamos aqui, conversar? Vamos discutir sobre isso, por que você acha que uma mulher não é capaz?’ E começar esse diálogo, e não só muitas vezes se calar e ficar indignada e guardar aquele rancor, aquele ódio pra gente. E a gente tenta cada vez mais quebrar isso, porque muitas vezes a pessoa fica até sem argumento: ‘Mas por que, me diga aqui?’ Ela se cala. Não sabe por quê, ela simplesmente acha e pronto, e você

consegue quebrar, então acho que isso é importante, a gente tentar ao máximo não se calar diante dessas situações.”
(Excerto nº 142, Autônarrativa de Cellina, 23/02/2022)

Eu acho que a gente fortalece, que a gente alimenta esse sistema, esse comportamento, em dois momentos. Quando a gente não enxerga as sutilezas do que acontece - tem situações que são muito sutis. Então eu acho que quando a gente não enxerga é uma forma de fortalecer. E outra é quando a gente corresponde ao que a sociedade machista espera de nós. E que a gente vai tomando como verdade, assim, a gente vai criando umas casquinhas para se proteger, criando umas ferramentas para se proteger do machismo
(Excerto nº 143, Autônarrativa de Nísia, 23/02/2022)

Pra mim é estudar sobre gênero, feminismo [...] estudar de um modo geral, conhecimento é poder! Debater entre nós, incentivarmos umas às outras, acreditar no nosso potencial, ter empatia umas com as outras, nos posicionarmos. Enfim! Sororidade! [...] Depois que eu comecei a estudar realmente, a me instruir sobre gênero, sobre feminismo, eu comecei a enxergar. Eu acho que pra gente combater é desse modo, a gente se posicionar enfrentando, não baixando a cabeça. (Excerto nº 144, Autônarrativa de Clara, 23/02/2022)

A partir do que as participantes refletiram em nossas conversas individuais, a respeito do cuidado em saúde mental na Ufersa, no encontro coletivo destaquei também que quando convivemos em espaços onde as relações de cuidado predominam, sentimos a diferença nos nossos estados do ser. Afirmar que na universidade, é muito antigo o discurso de que “nós estamos cuidando, nós nos preocupamos com a saúde mental dos nossos servidores”, seja nos pequenos espaços ou nos espaços maiores. Diante disso, lancei as questões:

“Existe essa convergência entre o que se fala na universidade e o que se vive - Partindo das experiências de vocês, com relação ao cuidado com o servidor, com relação à saúde mental do servidor? E ainda: “O que acontece quando a gente sente, na concretude, que há respeito? E quando sentimos o contrário? Quais são as nossas emoções com relação a isso?”. E elas refletiram sobre pontos extremamente importantes para compreendermos o cuidado em saúde mental na Ufersa:

*“Pra mim, **eu acho que não existe esse cuidado direto, essa preocupação toda que se fala.** A universidade oferece os especialistas, mas pra isso você tem que identificar que você tá passando por algum problema e você ir pedir ajuda. Não é todo mundo que sabe identificar que tá com esse problema, infelizmente. A universidade oferece o serviço, mas eu acredito que as pessoas mais próximas, as chefias imediatas envolvidas com aquela turma, um diretor, o pró-reitor, que ele tenha a capacidade de identificar quando a pessoa tá bem ou não tá. **Então eu acho que esse cuidado ele deveria ser mais próximo.** É isso que eu acho, né? Nas chefias imediatas ter esse feeling, de chegar e dizer: ‘não é normal o que você está sentindo’; ‘você tá faltando muito’; ‘você tá sentindo muita dor de cabeça.’ Eu acho assim que nós não somos treinados - até os nossos colegas nem têm essa sensibilidade. Às vezes, a gente vê um colega passando por algum problema - faltando, indo no médico demais - e a gente acha que é ‘frescura’, a gente acha que é ‘moleza’, que a pessoa não tá querendo trabalhar - a gente no geral, né? Mas a gente não é treinado pra isso, pra ter esse olhar com nosso colega; a chefia deveria ter essa aproximação maior. **Eu acho que o verdadeiro cuidado com a saúde mental, esse deveria ser o ponto de partida. Não é colocar um especialista lá na ponta e quem quiser que vá atrás.** Eu sofro de ansiedade, eu já sei os sintomas então eu tenho a capacidade de identificar e de ir atrás, mas há pessoas que infelizmente não têm. **Eu acho que esse cuidado deveria ser de todo mundo, do nosso colega, que senta do nosso lado, do nosso chefe imediato, do outro chefe, enfim.**” (Excerto nº 145, Autonarrativa de Carolina, 23/02/2022)*

*“Bom, eu enxergo assim: **eu acho que a universidade, ela só vai evoluir nesse sentido quando ela entender que a saúde mental não é um setor, ela é todo um contexto universitário. Então a gente precisa ter um projeto pedagógico, um projeto de gestão, um projeto político, tudo que envolva o ambiente universitário em que a comunidade se sinta bem.** Então não adianta a gente fazer ‘setembro amarelo’, não adianta a gente criar campanhas se o ambiente de trabalho está adoecido de uma forma geral. Como que tá aquele ambiente? **As chefias precisam estar unidas, os gestores precisam estar unidos nesse aspecto** aí: o que a gente tá criando dentro daquele ambiente para que aquelas pessoas e se sintam felizes naquele ambiente? Ninguém tá indo trabalhar atrás de **criar uma família, de criar uma coisa maravilhosa, fantasiosa - a gente quer tá num***

ambiente em que a gente se sinta bem. Então, o que é que a universidade precisa pra que isso ocorra? Porque a gente sabe que há setores e setores. Mas se a gente juntar o todo, tudo tá muito adoecido. Eu acho que só vamos evoluir nesse sentido quando a gente enxergar isso daí. Começar a usar os espaços coletivos da universidade para de fato desenvolver essa interação entre os servidores – que não vai ser algo da noite pro dia, porque as pessoas terminam o seu trabalho e querem ir logo pra suas residências – então ter um momento em que as pessoas se sintam confortáveis em estar naqueles espaços coletivos - de alguma forma interagindo, e tudo isso é promoção de saúde mental.” (Excerto nº 146, Autonarrativa de Simone, 23/02/2022)

“E essa parte de encarar a saúde mental como importante, eu vejo muita falta na universidade nisso. A gente tem o setembro amarelo - é ótimo, eu sei, vejo de perto o esforço que a equipe da DASS, que a equipe da Ufersa tem pra promover o mês, mas por que só setembro? Quando eu fiz parte da gestão, eu tive que participar de três encontros que me foram impostos, eu não tive escolha. Era um do PDI [Plano de Desenvolvimento Institucional], outro sobre gestão de risco, e outro eu acho que era mapeamento, algo do tipo. Foi me imposto. Chegou pra mim e disse: ‘você faz parte da gestão, logo, você tem que participar.’ Então porque a gente não vê ações como essas? Que eu te digo, ofertar cursos de relações interpessoais já foi ofertado um milhão de vezes. Você vê três, quatro servidores participando e nenhum pessoal da gestão. Nenhum. É o básico. Porque que me foi imposto que eu tenho que conhecer o PDI da universidade – ótimo, tive que participar da construção, da discussão – mas porque também que enquanto gestora eu não tenho que ter esse olhar – eu preciso saber lidar, não só com PDI, eu preciso lidar com as pessoas – com quem eu atendi, com quem está subordinado a mim, com quem tá hierarquicamente superior a mim. Outro ponto também, principalmente a gente que trabalha em setores que lidam com situações muito delicadas, eu sinto que a gente não tem preparação pra isso.” (Excerto nº 147, Autonarrativa de Celina, 23/02/2022)

“Sobre essa coisa do setembro amarelo, da preocupação com a saúde mental, eu acho que não adianta nada a universidade propor essas ações e ter o setembro amarelo e ter o serviço pra quem procurar e você ter um chefe que você não tem empatia nenhuma, você ter um ambiente de trabalho que te cobra, um chefe que não se importa com a

cultura organizacional, mas a gente não tem nem essas preocupações, como é que a gente vai enxergar o adoecimento do outro se a gente não tá ali preocupado com qual é o clima do nosso setor de trabalho? É muito mais amplo do que simplesmente oferecer ações voltadas pra promoção da saúde mental. Se no microambiente a gente não tem formiguinhas espalhando o que a gente precisa espalhar.” (Excerto nº 148, Autônarrativa de Nísia, 23/02/2022)

Já sobre as nossas conversas individuais, quero frisar algumas narrativas potentes, quando questionei o que elas gostariam de conservar e de mudar no seu próprio viver - e outros momentos de suas experiências - para que possamos seguir refletindo acerca das questões de gênero atreladas ao cuidado em saúde mental na universidade, considerando que somos responsáveis por aquilo que escolhemos conservar.

“E se eu pudesse transformar, eu transformaria essa questão das consequências tão fortes que o patriarcado tem em cima das mulheres, e acho que traz muitos danos à saúde mental da gente. Essa questão da gente se sentir desencorajada para muita coisa. (‘E o que a gente, enquanto mulher, pode fazer pra mudar isso?’ Questionei) - é a gente conversar com outras mulheres; bater muito nas questões que a gente entende que podem ser modificadas; essa questão da pressão em cima da mulher, do corpo, dos padrões, de como a mulher deve ser – que a mulher tem que casar, que a mulher tem que ter filho. Eu acho que nisso, a gente procurar estudar pra poder ter nossa independência, se instruir mais sobre questões relativas ao feminismo, pra gente poder se impor mais, pra gente não silenciar, a gente sempre falar quando algo incomodar, pra gente dizer não quando realmente não tiver a fim de qualquer coisa, pra gente não ficar mais onde a gente entende que aquele lugar não é mais pra gente, acho que tudo isso. Sim, e se eu pudesse transformar, eu transformaria o mundo em um lugar mais seguro pra gente, pra gente se sentir mais à vontade, da gente fazer as coisas que a gente gosta sem nenhum questionamento, nem julgamento, pra gente se sentir mais segura, sem ter medo, porque o maior medo de qualquer mulher é ser estuprada, ser violentada. Eu transformaria isso também, pra gente poder andar sozinha. Porque sempre eu acho que, eu entendo que há sempre a necessidade da gente ter uma proteção de alguém. Se eu pudesse transformar, eu transformaria isso também.” (Excerto nº 149, Autônarrativa de Clara, 06/02/2022)

“Só que quando o tempo foi passando eu comecei a refletir sobre isso, antes mesmo de trazer isso pra um lado ruim na minha vida, pra me afetar mentalmente eu pensei: estamos aqui num local onde fizemos uma prova, somos concursados, estamos num ambiente de forma igual, então eu vou ser assim. Se essa pessoa não tiver satisfeita com meu trabalho ela vai solicitar a minha mudança de setor. **Então eu vou trazer essa realidade pra tentar viver aquilo sem me cobrar. Então a partir disso eu comecei a não ter medo de errar, a chegar e falar: ‘olha eu não me lembro, eu não me lembrava, olha eu errei aqui’ – sem ter medo de levar um grito - e assim eu acho que isso foi um divisor pra mim naquele momento porque eu passei a não ter mais medo da relação.** (‘E você acha que isso fez diferença na forma como você passou a ser tratada?’) eu acho que fez. **Porque quando a chefia percebia que a gente tinha medo parece que isso impulsionava ela a fazer com que a gente tivesse sempre na posição de medo. Quando ela percebe que não existe mais medo nessa relação, então tanto faz, se ela vai ser grossa, se ela não vai ser, ela vai saber que você não tá mais na posição de medo. Eu acho que isso quebrou um pouco essa barreira.**”
(Excerto nº 150, Autonarrativa de Simone, 31/01/2022)

“**Gostaria de mudar essa barreira que existe ainda entre as relações, entre as nossas falas e as falas dos homens e a gente ter essa barreira quebrada, a gente ter uma convivência igual de fato, que é a nossa luta há muitos anos, desde sempre. E pra conservar eu acho que a nossa capacidade dialogar que é o que a gente exige que venha em contrapartida** e muitas vezes a gente não encontra, mas eu acho que a gente tem, na maioria das vezes, a mulher tem essa capacidade de diálogo, de olhar o outro, eu acho que por ela viver nesse espaço de muito tempo, de submissão, de se sentir inferior, eu acho que ela ganhou essa capacidade de um olhar sistêmico, de ter um olhar mais atento às questões, **então eu acho que isso é algo que a gente tem que conservar pra poder saber lidar conosco e com os outros no mundo em que a gente vive e de que de alguma forma saber viver em comunidade, em rede.** (‘O que você acha que pode fazer pra transformar essa barreira entre homens e mulheres?’) **Primeiro eu acho que é quebrar esse medo, que eu acho que quando a gente tira esse medo, a gente faz com que eles passem a olhar pra gente de forma igual. Porque quando você se coloca com medo, você coloca eles numa posição superior. Então eu acho que a gente quebrar isso, encarar isso, de uma forma mais leve, não ter medo de falar, de dialogar, nós estamos num ambiente de trabalho que estamos todos ali pelo mesmo método, ninguém passou**

por nada diferente. E cada vez mais lutar para que as mulheres ocupem espaços de chefias, para que a gente possa construir esses diálogos. (Excerto nº 151, Autonarrativa de Simone, 05/02/2022)

*“A gente tá falando de mulher, né, e eu não sei se alguma vez devido a essa cultura que a gente tem, eu já cheguei a de alguma forma, a presenciar alguma situação que tenha constrangido alguma colega, especialmente, ou no trabalho ou em outro ambiente, e que eu não disse, eu não fiz nada, ou que de repente, por ignorância mesmo, até rir de determinadas situações, que era isso que eu poderia mudar. Mas eu acho que eu aprendi muito e eu acho que se isso chegou a acontecer, **eu creio que eu não vou mais presenciar de forma omissa né, qualquer situação que venha a constranger ou humilhar alguma mulher de forma geral.**”* (Excerto nº 152, Autonarrativa de Simone, 01/02/2022)

“Eu vou falar um pouco desse contexto do trabalho, eu acho que eu gostaria de conservar as boas relações interpessoais que eu tenho com as pessoas do trabalho, de todos os setores, de todos os espaços da universidade onde eu consigo conviver – virtualmente agora – mas também quando do retorno presencial – no sentido de que eu sou uma pessoa que gosta de conversar com todos os meus colegas de trabalho. E eu acho que eu gostaria de transformar, depois das nossas conversas, as minhas percepções, assim, ainda mais, o meu olhar atento às sutilezas dessas questões de gênero e de outras questões de preconceito, então eu gostaria de transformar isso e gostaria de ter o poder de transformar também o olhar das pessoas, de todas as pessoas, pra essas questões, de gênero, de hierarquia, mas esse é um poder que a gente não tem, né, de transformar o outro. Mas tão mais harmônico seria, não só o nosso trabalho, mas a nossa sociedade, se a gente conseguisse enxergar com respeito as diferenças, todas né, quaisquer que elas sejam. O home office, a pandemia, esse formato, fez também com que a gente fosse muito transformado, por um lado, a gente percebe o quanto um cafezinho na copa, com os colegas, faz falta e como que a simplicidade desse momento é uma coisa extraordinariamente importante, e ao mesmo tempo coloca a gente em um lugar de isolamento, é uma transformação que isolou as pessoas, dentro do trabalho, dentro do nosso convívio social que a gente não pode ter ou que a gente pelo menos diminuiu, e eu acho que isso que isso já nos transformou. Então o que eu gostaria é que a gente ao final de tudo isso tivesse consciência das nossas transformações. A gente pudesse

voltar a tomar o nosso cafezinho na copa, agora sabendo a importância disso e saísse desse isolamento aos poucos ou não, mas mais conscientes, eu acho que eu transformaria isso, essa coisa de ter consciência dos nossos momentos, das nossas trocas.” (Excerto nº 153, Autonarrativa de Simone, 02/02/2022)

É gratificante perceber a potência deste trabalho no qual as mulheres técnico-administrativas narram suas experiências. Fui encontrando as recorrências e as diferenças, busquei marcá-las e aqui percebo que elas apontam caminhos e sugestões para transformar as relações e o trabalho na universidade. Sair do isolamento, promover encontros, aprender a colaborar, estas são algumas das pistas e indicações que emerge nas narrativas das servidoras.

9 GÊNERO E SAÚDE MENTAL NO VIVER-CONHECER COTIDIANO DE SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE: RECORRÊNCIAS E TRANSFORMAÇÕES PERCEBIDAS NO CAMINHAR DA PESQUISA

Nesta pesquisa, discuti aspectos de um fazer científico pertinente e consciente, interessada por compreender as inquietudes e emoções que sustentam o fazer da mulher na universidade, em que também me incluo, numa perspectiva transdisciplinar, sistêmica e autônoma da vida, da existência, da experiência, numa busca, não só pelo aprender, mas pelo saber, a sabedoria que só acontece quando nos entregamos com amorosidade à arte do viver, pois, como mostra Maturana, em seu percurso como cientista, conhecer é viver e viver é conhecer.

Ao finalizar esta escrita eu considero muito importante retomar a pergunta que eu me coloquei e pude construir, interagindo com o trabalho que desenvolvemos como técnico-administrativas na educação superior brasileira, no contexto de uma universidade federal situada no semiárido da região nordeste, a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. É importante ressaltar também, neste momento, o objetivo geral traçado, seus desdobramentos e o caminho percorrido de modo breve.

Para tanto, apresentamos a seguir um quadro, em que, resumidamente, podemos explicar – tornando mais explícitas - as aprendizagens e transformações vividas na ação de pesquisar, com destaque para as principais contribuições desta construção para a ciência e a vida cotidiana, que nos ajudaram a fazer maior aproximação com o território que habitamos no trabalho como servidoras técnico-administrativas, onde buscamos: realizar um percurso de pesquisa considerando as pistas da cartografia que nos apoiam na observação de marcadores e emergências que não são definidas, a priori, na medida em que, no caminho explicativo proposto pela Biologia do Conhecer, o mundo e os sujeitos emergem em relações de produção mútua.

Quadro 2 - Aprendizagens e transformações vividas na ação de pesquisar

Compreender como acontecem e se atualizam as condutas de servidoras técnico-administrativas da Ufersa referidas ao gênero e ao cuidado em saúde mental na perspectiva da Biologia do Conhecer.	
Acompanhamos, mediante emprego das pistas da cartografia, como emergem desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades nas experiências vividas pelas mulheres servidoras técnico-administrativas da UFRSA;	- Somos minoria; - Temos pouca visibilidade no trabalho; - Temos dificuldade em ocupar cargos de gestão; - Sofremos preconceito de gênero (explícito ou velado).
Identificamos se tais desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades nas experiências vividas pelas mulheres servidoras técnico-administrativas da UFRSA, emergiram de maneira distinta para as servidoras que já ocuparam cargos de gestão, quando desenvolveram tais funções;	- O fato de ocupar cargo de chefia não determina como acontecem as experiências daquelas mulheres e como se sentiam, mas a forma como escolhiam lidar com as situações do dia a dia, as emoções que sustentavam suas ações.
Ampliamos o entendimento sobre as interconexões entre desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades presentes na experiência e a realização do trabalho na universidade;	- Nossas experiências na universidade são diferentes somente por sermos mulheres; - Nossa idade e aparência interferem na forma como somos percebidas; - Nos cobramos e somos constantemente cobradas por todas as responsabilidades que acumulamos;

	- Precisamos sempre provar nosso potencial.
Discutimos como os marcadores - gênero - saúde mental emergem nas autonarrativas das mulheres servidoras e como configuram / afetam / transformam o trabalho cotidiano em relação às circunstâncias e aos seus estados de saúde mental.	- A Ufersa está adoecida mentalmente em termos sistêmicos; - Somente por sermos mulheres temos a nossa saúde mental prejudicada; - A divisão sexual do trabalho (e seus desdobramentos); a competição ou cooperação; e a amorosidade - ou violência- nas relações, influenciam diretamente a nossa saúde mental.
Como ocorrem as transformações cognitivas referidas ao gênero e cuidado em saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da Ufersa?	
Em um processo de conhecer e viver na própria experiência – ideias, gestos, práticas, emoções – que foram sendo construídos e modificados antes e durante os encontros da pesquisa; trazidos por meio de cenas, imagens, reflexões, lembranças, sugestões, percepções.	

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

O foco central na pesquisa foi acompanhar as emergências referidas à pergunta da pesquisa e cuidar de dar conta dos objetivos traçados, seguindo as pistas do método da cartografia e a escuta, gravação, transcrição e transformação vivida junto com as mulheres nos encontros de pesquisa como procedimentos, caminhos mais importantes.

É muito importante também referir neste momento todo o enriquecimento teórico que pude realizar, o encontro com obras de autores, como Humberto Maturana, Francisco Varela, Nise da Silveira, Vitor Pordeus Cibelle Amorim, Felipe Magaldi e estudiosos de gênero como Flávia Biroli, entre muitos outros.

Ao aproximar as leituras e construções teóricas já produzidas sobre gênero e saúde mental de uma experiência direta de pesquisa intervenção com servidoras técnico-administrativas lotadas no Campus sede da Ufersa e com mulheres

servidoras que já ocuparam cargos ou funções de gestão no referido Campus, reconheci as minhas próprias vivências e experiências enquanto mulher e servidora na instituição, e pude atualizar, também, o próprio entendimento sobre como os movimentos da cognição inventiva e possibilidades de ações efetivas podem acontecer de forma que estejamos a promover a alegria no cotidiano da universidade, praticar a colaboração e a amorosidade nas relações de modo que estejamos a construir relações sociais que ocorrem, segundo as construções da Biologia do Conhecer, quando tecemos relações - coordenações de coordenações de condutas nas quais o amor faz com que emerga a legitimidade da presença do outro e da outra na convivência.

Sobre a temática de gênero, as narrativas e as marcações efetuadas me oportunizaram perceber como os mecanismos e estruturas construídas em nossa cultura, predominantemente patriarcal, que fomenta a conservação de formas de competição e de desrespeito nas relações com as mulheres em contexto de trabalho, aparecem efetivamente no cotidiano de mulheres servidoras técnico-administrativas na universidade. Práticas de cuidado e amorosidade, movimentos e ações cotidianas de colaboração e afeto também se fazem presentes, mas não preponderam nas redes de conversações e fazeres do cotidiano na universidade. E as participantes deixaram pistas, movimentos e possibilidades de transformação que emergem na ação própria de se escutarem, quando se apercebem, por exemplo, que acabam por tomar para si mesmas as demandas de um trabalho que seria de um coletivo maior na universidade, fazeres a serem compartilhados com colegas homens ou mesmo com servidoras, colegas mulheres.

Quando competir, conduta que se nutre com diferentes emoções que sustentam ações e práticas que se conservam na educação superior, está na estrutura de um sistema, percebemos na pesquisa a complexidade e perturbações que são próprias de um trabalho quando queremos melhorar as nossas vidas. E eu optei por estudar a saúde mental porque desejo vivenciar a alegria na experiência e no trabalho que realizo na universidade. Fico a me perguntar sobre as horas de nossas vidas que passamos em espaços de trabalho e as ações que preponderam e que conservamos em nosso que fazer cotidiano.

Apreendi imensamente até aqui, ao mesmo tempo, sinto que este estudo pode ser ampliado com a realização de formação em doutorado. Em um momento mais adiante, será valioso fazer maior imersão por redes teóricas que me ajudem a

ampliar o olhar, compreendendo esta relação de conjunto indicada pelo filósofo Gilbert Simondon (1958; 1989), de modo a fortalecer ainda mais esta interconexão entre os modos de pensar e agir em sociedade, as instituições, o trabalho e o cuidado e atenção às relações de gênero e de fortalecimento da alegria e da potência no viver fazer cotidiano, para construir políticas de saúde mental na Ufersa, favorecendo as práticas de cuidado com servidores e servidoras.

Assim, é com a mesma alegria e energia com as quais iniciei os meus projetos acadêmicos, em 2019, quando conheci a epistemologia da Biologia do Conhecer e do Amar, que pretendo seguir vivendo a pesquisa. Gosto sempre de mencionar que a partir dali, não fui mais a mesma. Passei a questionar os princípios de uma ciência moderna, pautada na categorização e transmissão do conhecimento, onde o observador/ pesquisador está alheio ao que se passa e me dei conta que a ciência acontece em rede, e que as nossas experiências constroem o conhecimento.

Ali, passei a questionar, também, as vivências que se baseiam nas práticas de dominação e na competição, e compreendi que nossas ações estão sempre fundamentadas nas emoções, e que o amor, é a principal delas. Nos cabe, então, priorizar e conservar um viver amoroso, pautado nas relações de cooperação, de modo a acolher as mulheres - e os homens também - em relações sustentadas na legitimidade da presença um do outro, na alegria da colaboração e da amorosidade, e que colabora, inclusive, para os nossos estados de saúde mental.

Tomando nas mãos o forte desejo de construir conhecimentos e saberes que se interconectam com o viver cotidiano e nossas ações na educação superior, como pesquisadora em formação, me comprometo à me dedicar às construções que verdadeiramente promovam melhorias no trabalho que realizamos na formação superior, considerando principalmente o fato de ser servidora técnico-administrativa da Universidade onde pesquisamos, o que foi, numa perspectiva, desafiador -por conhecer muitas das experiências a mim apresentadas pelas colegas participantes da pesquisa - mas ao mesmo tempo gratificante. Daqui em diante, eu manifesto este compromisso com o Programa de Pós-Graduação em Cognição, Tecnologias e Instituições, com as queridas colegas que emprestaram horas de suas vidas para narrar suas experiências, percepções e conhecimentos, com o povo brasileiro que atualmente busca construir um país com mais justiça e amorosidade, com a Ufersa com seus coletivos que desejam verdadeiramente construir um projeto de universidade, a publicar os resultados e aprendizagens realizadas e estar de mãos

dadas na construção de um trabalho que favoreça melhorias no viver de nossas comunidades acadêmicas e comunidades externas, que são a razão de ser e existir de uma instituição de ensino superior, pois, conforme nos apresenta Maturana (2001), a riqueza da ciência para nós, seres humanos, está justamente na compreensão de nós mesmos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]**. São Paulo, v. 43, p. 1-13. Jul. 2018. Disponível em < <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>>. Acesso em: 08 mar. 2022.

AMORIM, Cibelle dos Santos Carlos. **Gestão, tecnologias e saúde mental na universidade**. 2021. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Cognição, Tecnologias e Instituições) Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2021. Disponível em < https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/7026/1/CibelleSCA_DISSERT.pdf > Acesso em 28 nov. 2022.

ANTLOGA, Carla Sabrina et al. Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 36, p. 1-8, dez.2020. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722020000300201&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 abr. 2021.

BACKES, Vanessa Ferreira. **Mulheres na licenciatura: um olhar para as docentes da universidade federal do pampa**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso. (Graduação em Ciências da Natureza - Licenciatura) Universidade Federal do Pampa Uruguaiana, 2014. Disponível em < <https://repositorio.unipampa.edu.br/jspui/bitstream/riu/1501/1/VANESSA%20FERREIRA%20BACKES.pdf> > Acesso em 08 mar. 2022.

BATESON, Gregory. **Naven**: um exame dos problemas sugeridos por um retrato compósito da cultura de uma tribo da Nova Guiné, desenhado a partir de três perspectivas. São Paulo: EDUSP, 2008. 384 p. Tradução: Magda Lopes

BIROLI, Flávia. Teorias feministas da política, empiria e normatividade. **Lua Nova, São Paulo**, n. 102, p. 173-210, dez. 2017. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452017000300173&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2021.

BRASIL, Lei nº 11.155, de 29 de julho de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11155.htm> Acesso em: 5 de ago. 2021.

CABALLERO, Sandra Toribio et. al. Gender roles and women's mental health: their influence on the demand for psychological care. **Annals of psychology**. Murcia, v. 22, jan. 2022. Disponível em < <https://revistas.um.es/analesps/article/download/450331/317401/1796091>. >. Acesso em 10 mar. 2022.

CABRERA, Ana. Desigualdades de gênero em ambiente universitário: Um estudo de caso sobre a Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de

Lisboa. **Faces de Eva**, Lisboa, n. 41, p. 47-65, abr. 2019. Disponível em < <http://www.scielo.mec.pt/pdf/eva/n41/n41a06.pdf> >. Acesso em 21 abr. 2021.

CAPOVILLLA, Silmara Helena. **Mapeamento de experiências existentes nas universidades federais no combate à violência de gênero e contra as mulheres: Subsídios para a construção do Observatório de Gênero Mulheres e Violência na UFSCa**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2016. Disponível em < <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/9072/DissSHC.pdf?sequence=1&isAllowed=y> > Acesso em 13 ago. 2021.

CAPRA, Fritjof. **O ponto de mutação**. Editora Bantan 1983.

CARDOSO, Lucilene; GALERA, Sueli Aparecida Frari. O cuidado em saúde mental na atualidade. **Revista da Escola de Enfermagem da USP [online]**. 2011, v. 45, n. 3, pp. 687-691, jun. 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000300020>>. Acesso em 15 jul. 2021.

CASTRO, Eliane Dias de; LIMA, Elizabeth Maria Freire de Araújo. Resistência, inovação e clínica no pensar e no agir de Nise da Silveira. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação [online]**. 2007, v. 11, n. 22, pp. 365-376, set. 2007. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S1414-32832007000200017>>. Acesso em 08 mar. 2022.

COSTA, Marta Nunes da. Transformando o patriarcado? O papel da luta feminista na reconfiguração das categorias marxistas. **Trans/Form/Ação**. Marília, v. 41, n. 3, p. 125-144, jul. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31732018000300125&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2021.

CRAMER, Luciana; PAULA NETO, Alcielis de; SILVA, Áurea Lucia. A inserção do feminino no universo masculino: representações da educação superior. **Organização e Sociedade**. Salvador, v. 9, n. 24, p. 25-37, Ago. 2002 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302002000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2021.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**. Rio de Janeiro, v.13, p. 323 - 344. Mai. 2011. Disponível em < http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2022.

DANTAS, Maria Josevânia. **Cenopoesia, a arte em todo ser: das especificidades artísticas às interseções com a educação popular**. 2015. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015. Disponível em < <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/8581/2/arquivototal.pdf>> Acesso em 23 jun. 2021.

DEMOLY, Karla Rosane do Amaral; FONTENELLE, Maria Aridenise Macena; CHAGAS, Maria de Fátima de Lima das (org.). **Redes de cuidado e aprendizagem na saúde mental e na educação**. Ijuí: Unijuí, 2017.

FERNANDES, M. N. F.; BRITO, E. S.; SILVA, A. G.; PICCOLO, I. B.; SOUZA, J. L.; CUNHA, L. P.; MAKYAMA, T. S. V. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, Franca v. 14, n.1, p. 237-253, jun. 2019. Disponível em: <<http://www.revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/615/pdf>> Acesso em 15 jul. 2021.

FOERSTER, Heinz von. **Observing Systems**. Santa Barbara, Intersystems Publications, 1982.

GONTIJO, Míriam Rabelo; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de belo horizonte. **Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, v.23, p. 126-157. Dez. 2017. Disponível em < <https://doi.org/10.1590/1413-2311.157.59314>>. Acesso em: 08 mar. 2022.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR [online]**. Rio de Janeiro, v.16, p. 331-344. Dez. 2018. Disponível em < <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>>. Acesso em: 08 mar. 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2018 Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso em: 15 jul. 2021.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986 - 2017)**: Atlas do Estado Brasileiro, 2019. Disponível em: < <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/154/tres-decadas-de-funcionalismo-brasileiro-1986-2017>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

KANAN, Lilia Aparecida. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações e Sociedade**. Salvador, v. 17, p. 253-257, set. 2010. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/S1984-92302010000200001>>. Acesso em: 08 mar. 2022.

LIMA, Érica Cavalcante. **Assédio sexual em uma instituição de ensino superior: a percepção das servidoras da Universidade Federal do Ceará (UFC)**. 2017. Dissertação (Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017. Disponível em < <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/26603>> Acesso em 21 abr. 2021.

MAGALDI, Felipe Sales. **A Unidade das Coisas. Nise da Silveira e a genealogia de uma psiquiatria rebelde no Rio de Janeiro, Brasil**. 2018. Tese (Antropologia

Social) Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em < <http://objdig.ufrj.br/72/teses/862928.pdf>> Acesso em 03 ago. 2021.

MATURANA, Humberto (1985^a). **Biología del fenómeno social** in Maturana, Humberto (1985). Desde la Biología a la Psicología. 3. Ed. Santiago de Chile: Editorial Universitária, 1996.

_____. **Cognição, ciência e vida cotidiana**. Victor Paredes e Cristina Magro (organização e tradução). Belo Horizonte: Editora UFMG, 2001.

_____. **A ontologia da realidade**. Cristina Magro, Miriam Graciano e Nelson Vaz (organização e tradução). Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

MATURANA, Humberto, DÁVILA Y, Ximena Paz. Conferência: Ética e desenvolvimento sustentável - caminhos para a construção de uma nova sociedade. Tradução por karla Demoly. **Psicologia & Sociedade** [online]. 2004, v. 16, n. 3. p. 102-110. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-71822004000300013>>. Acesso em: 17 de jul. 2021.

MATURANA, Humberto R.; VARELA, Francisco G. **Árvore do Conhecimento – as bases biológicas do entendimento humano**, São Paulo: Editora Psy II, 1995.

MURARO, Rose Marie. **A mulher no terceiro milênio**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997.

NARDI, Henrique Caetano, RAMMINGER, Tatiana. Políticas Públicas em Saúde Mental e Trabalho: Desafios Políticos e Epistemológicos. **Revista Psicologia, Ciência e Profissão**. Porto Alegre, v.32, n.2, p.374-387, jan. 2012. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n2/v32n2a08.pdf>> Acesso em: 19 nov. 2020.

NOGUEIRA, Maria da Conceição de Oliveira Carvalho. Os discursos das mulheres em posições de poder. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 9, n. 2, p. 57-72, dez. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172006000200005&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 21 abr. 2021.

MELLO, Luiz Carlos. **Nise da Silveira: caminhos de uma psiquiatra rebelde**. São Paulo: Automatica Edições. 2^a edição, 2015.

OLIVEIRA, Marina de Carvalho. **Pela emoção, pela imaginação Nise da Silveira e a poética do cuidado**. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2020. Disponível em < <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/ppgpsi/Dissertacao%20Marina%20Provisoria.pdf> > Acesso em 08 mar. 2022.

PAULA, Jessyca Brennand de; AZEVEDO, Simony Farias.; LOPES, Andressa Pereira.; FERMOSELI, André Fernando de Oliveira. Incidência de transtornos mentais em servidores públicos: implicações na qualidade de vida do trabalhador. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. Curitiba, v.10, n.1, p.1-22, jan/mar. 2018.

Disponível em: < <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/7121/5098>.> Acesso em: 30 nov. 2020.

PAULINO-PEREIRA, Fernando César; SANTOS, Lara Gabriella Alves dos; MENDES, Sarah Cristina Carvalho. Gênero e identidade: possibilidades e contribuições para uma cultura de não violência e equidade. **Psicologia & Sociedade**. Belo Horizonte, v. 29, e172013, 2017. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822017000100411&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2021.

PASSOS, E.; KASTRUP, V.; ESCÓSSIA, L. da. (Org) **Pistas do método da cartografia: pesquisa intervenção e produção de subjetividade**. Porto Alegre: Sulina, 2009.

PELLANDA, Nize Maria Campos; BOETTCHER, Dulci Marlise; PINTO, Maira Meira (Org.). **Viver/conhecer na perspectiva da complexidade: Experiências de Pesquisa**. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2017.

PÉREZ, Laura de la Torre et. Al. How do we measure gender discrimination? Proposing a construct of gender discrimination through a systematic scoping review. **International Journal for Equity in Health**. V. 21, jan. 2022. Disponível em < <https://equityhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-021-01581-5>>. Acesso em 10 mar. 2022.

PRADO FILHO, Kleber; TETI, Marcela Montalvão. **A cartografia como método para as ciências humanas e sociais**. Barbaroi, Santa Cruz do Sul, n. 38, p. 45-49, jun. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782013000100004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 01 dez. 2022.

RODRIGUES, Amanda de Gouveia Figueira. **Assédio moral e relações de gênero: situações de constrangimento vivenciadas por gestoras na Universidade Federal de Uberlândia**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. Disponível em < <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/271711>> Acesso em 21 abr. 2021.

RUFINO, Valéria Machado. **Lugar de mulher é aonde ela quiser? Relações de gênero e trabalho das docentes em uma Universidade Federal**. 2018. Dissertação (Psicologia Social) Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14131>> Acesso em 21 abr. 2021.

SANCHES, Miquelly Pastana Tito. **Gênero na educação superior: Percepções de professoras do Curso de Licenciatura em Pedagogia da Universidade Federal do Amapá na perspectiva da decolonialidade**. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal do Amapá, Macapá, 2019. Disponível em < http://repositorio.unifap.br/jspui/bitstream/123456789/450/1/Dissertacao_GeneroEducacaoSuperior.pdf> Acesso em 08 mar. 2022.

SANTOS, Anna Maria Corbi Caldas. Articular saúde mental e relações de gênero: dar voz aos sujeitos silenciados. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.14, n.4, p.1177-1182, jan/mar. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/csc/v14n4/a18v14n4.pdf>> Acesso em: 15 jul. 2021.

SANTOS, Lauanda Meirielle dos. **Um olhar feminista sobre a participação mulheres na Universidad Nacional de Colômbia**. 2018. Dissertação (Mestrado em Sociologia) Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2018. Disponível em <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/8431>> Acesso em 08 mar. 2022.

SANTOS, Marinês Ribeiro dos. Gênero e cultura material: a dimensão política dos artefatos cotidianos. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 26, n. 1, e37361, 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000100300&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2021.

SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência e Educação** (Bauru) v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-73132014000200449&lng=isso&nrm=isso>. Acesso em: 01 mai. 2021.

SILVA, Kátia Elaine de Vasconcelos e. **A representatividade das mulheres na gestão acadêmica da Universidade Federal de Pernambuco**. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018. Disponível em <<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/30649/1/DISSERTA%20K%20Elaine%20de%20Vasconcelos%20e%20Silva.pdf>> Acesso em 13 ago. 2021.

SILVEIRA, Nise da. **Imagens do Inconsciente**: com 271 ilustrações. Petrópolis: Editora Vozes, 2015.

SIMONDON, G. **Du mode d’existence des objets techniques**. Paris: Aubier, 1989.

SOUZA, Gleiciane Silva Vieira de. **Novas configurações na individualidade contemporânea**: Significados e causas da depressão na narrativa de sofrimento de mulheres das camadas médias e populares na cidade do Recife. 2016. Dissertação (Mestrado em Sociologia) Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016. Disponível em <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/27637>> Acesso em 21 abr. 2021.

STAWINSKI, D.; FROM, D. Liderança feminina nas organizações: desafios e oportunidades. **Revista Vitrine de Produção Acadêmica**, Curitiba, v.4, n.1, p.159-170, jan. /jun. 2016. Disponível em: <[file:///C:/Users/renata.carvalho/Downloads/LIDERAN%20FEMININA%20NAS%20ORGANIZA%20ES_%20DESAFIOS%20E%20OPORTUNIDADES%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/renata.carvalho/Downloads/LIDERAN%20FEMININA%20NAS%20ORGANIZA%20ES_%20DESAFIOS%20E%20OPORTUNIDADES%20(1).pdf)> Acesso em: 15 jul. 2021.

VARELA, Francisco. **Ética y acción**. Editora Dolmen Ensayo 1996.

_____. **El 165enômeno de la vida**. Santiago: Dolmen, 1999.

_____. **Conhecer; as ciências cognitivas: tendências e perspectivas**. Lisboa: Instituto Piaget, 2004. (Texto original publicado em 1990).

VILLELA, Wilza Vieira; MONTEIRO, Simone Souza; BARBOSA, Regina Maria. A contribuição da Revista Ciência & Saúde Coletiva para os estudos sobre e gênero e saúde. **Ciência & Saúde Coletiva [online]**. Rio de Janeiro, v. 25, p. 803-4812. Dez. 2020. Disponível em < <https://doi.org/10.1590/1413-812320202512.15582020>>. Acesso em: 08 mar. 2022.

WITT, Ania Tâmilis da Silva; SCHLICKMANN, Raphael. Avaliação da Gestão das Instituições Federais de Educação Superior: categorias analíticas de inserção das mulheres. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**. Sorocaba, v. 24, n. 2, p. 526-544, Out. 2019. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772019000200526&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2021.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE QUESTÕES ABERTAS – DISPARADORAS- PARA A CONSTRUÇÃO DAS AUTONARRATIVAS.

Questão de pesquisa: *“Como ocorrem as transformações cognitivas referidas ao gênero e cuidado em saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da Ufersa?”.*

Objetivo geral: Compreender como acontecem e se atualizam as condutas de servidoras técnico-administrativas da Ufersa referidas ao gênero e ao cuidado em saúde mental na perspectiva da Biologia do Conhecer.

Objetivos específicos:

- Acompanhar, mediante emprego das pistas da cartografia, como emergem desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades nas experiências vividas pelas mulheres servidoras técnico-administrativas da Ufersa;
- Identificar se tais desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades nas experiências vividas pelas mulheres servidoras técnico-administrativas da Ufersa, emergiram de maneira distinta para as servidoras que já ocuparam cargos de gestão, quando desenvolveram tais funções;
- Ampliar o entendimento sobre as interconexões entre desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades presentes na experiência na universidade;
- Discutir como gênero e saúde mental emergem nas autonarrativas das mulheres servidoras e como configuram / afetam / transformam o viver cotidiano em relação às circunstâncias e aos seus estados de saúde mental.

1º Momento (individual):

Questão 01: *Como você percebe a experiência de ser mulher – e servidora técnico-administrativa na Ufersa?*

Questão 2: *O fato de ser mulher, faz com que as circunstâncias do viver na universidade aconteçam de maneira diferente? Como isso aparece para você, no seu cotidiano na Universidade?*

Questão 03: *Como você percebe as circunstâncias de saúde mental na Ufersa?*

Questão 04: *O fato de ser mulher e servidora técnico-administrativa, faz com que as circunstâncias de saúde mental na universidade aconteçam de maneira diferente para você? Como isso aparece no seu cotidiano na Universidade?*

Questão 05: *Como você percebe seus estados de saúde mental? Acredita que isto está relacionado à sua experiência – de ser mulher e servidora técnico-administrativa - na Ufersa? Como?*

Para as ex-gestoras:

Questão 01: *Como você percebe a experiência de ser mulher – e servidora técnico-administrativa na Ufersa?*

Questão 02: *O fato de ser mulher faz com que as circunstâncias do viver na universidade aconteçam de maneira diferente? E o fato de ser mulher e gestora? Como isso aparecia para você, no seu cotidiano na Universidade?*

Questão 03: *Como você percebe as circunstâncias de saúde mental na Ufersa?*

Questão 04: *O fato de ser mulher, faz com que as circunstâncias de saúde mental na universidade aconteçam de maneira diferente para você? E o fato de ser mulher e gestora? Como isso aparecia no seu cotidiano na Universidade?*

Questão 05: *Como você percebe seus estados de saúde mental hoje e enquanto esteve gestora? Acredita que isto está relacionado à sua experiência – de ser mulher, servidora técnico-administrativa e gestora - na Ufersa? Como?*

2º Momento (individual)

Questão 01: *Como você se percebe nas reflexões que realizamos no nosso primeiro encontro?*

Questão 02: *Gostaria de acrescentar ou perguntar algo?*

Questão 03: *Vivendo as experiências que foram relatadas, que pergunta você se faz?*

3º Momento (Coletivo)

I – Agradecer;

II - Falar sobre a construção do trabalho;

III - *“A vida é leve, a vida é pesada. O fardo que carregas, é você quem faz.”*
(Ray Lima)

1) *Que emoção essas palavras despertam em vocês? como a vida é leve, pesada pra você?*

2) *Em que medida, nós – mulheres, tae – fortalecemos o sistema que nos desagrada?*

3) *Como na nossa lida, nós podemos provocar mudanças nos que se vive?*

IV – Palavras, frases recorrentes;

1) *Que emoção, lembrança, cena, imagem cada palavra desperta?*

2) *Como isto se relaciona com a sua experiência de ser mulher na Ufersa?*

3) *Como isto se relaciona com os seus estados de saúde mental?*

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COGNIÇÃO, TECNOLOGIAS E
INSTITUIÇÕES
MESTRADO ACADÊMICO INTERDISCIPLINAR

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa **“GÊNERO E SAÚDE MENTAL NA EXPERIÊNCIA DE SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE: um olhar na perspectiva da biologia do conhecer”** coordenada pela **Prof.^a. Karla Rosane do Amaral Demoly e pela Prof.^a. Yákara Vasconcelos Pereira** e que segue as recomendações das resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares e ainda do OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS. Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Caso decida aceitar o convite, você será submetida aos seguintes procedimentos:

I- Encontro inicial com cada uma das participantes, para que possam perguntar, esclarecer possíveis dúvidas e, livremente, possam aceitar ou não participar da pesquisa e, ao final, assinar os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), bem como os termos de autorização para gravação de voz e de imagem, exigidos pelo Comitê de Ética em Pesquisa para a realização da investigação.

Para isso, enviarei e-mail informando sobre a inclusão da participante na pesquisa, contendo convite de forma individual, o TCLE - em que será novamente apresentada a questão da pesquisa, bem como os objetivos e metodologias a serem utilizadas e os preceitos éticos da pesquisa; os termos de autorização para gravação e será solicitado o agendamento do primeiro encontro. O momento do encontro será construído em acordo com a convidada, dia e hora ideais, com garantia de tempo para a participante da pesquisa ler os documentos, refletir e discutir a sua participação com os seus familiares, ou outros que considerar importantes.

Caso concorde em participar, será considerado anuência quando responder às questões das pesquisas, no percurso das autonarrativas.

II - Dois encontros individuais com cada participante - para ativação da escuta sensível, por meio da pergunta da pesquisa, bem como das demais perguntas disparadoras, para a construção de autonarrativas das participantes. Totalizando três ciclos de encontros individuais.

Neste ponto, destacamos que atentaremos aos seguintes itens propostos no OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS: 2.2.3: “Deve-se garantir ao participante de pesquisa o direito de acesso ao teor do conteúdo do instrumento (tópicos que serão abordados) antes de responder as perguntas, para uma tomada de decisão informada.”; 2.2.4: “O participante de pesquisa terá acesso às perguntas somente depois que tenha dado o seu consentimento.” 4.2: “O convite para a participação na pesquisa deverá conter, obrigatoriamente, link para endereço eletrônico ou texto com as devidas instruções de envio, que informem ser possível, a qualquer momento e sem nenhum prejuízo, a retirada do consentimento de utilização dos dados do participante da pesquisa. Nessas situações, o pesquisador responsável fica obrigado a enviar ao participante de pesquisa, a resposta de ciência do interesse do participante de pesquisa retirar seu consentimento.”.

Seguindo os procedimentos da pesquisa, ao final do segundo ciclo - de autonarrativas -precedido pelo ciclo de encontros para apresentação e aceite, iniciarei o terceiro ciclo de encontros individuais, até concluir a mesma sequência de participantes do segundo ciclo. Neste terceiro momento, buscarei trazer as recorrências do segundo encontro com cada uma das participantes e ainda procurar entender como elas se percebem nas autonarrativas antes tecidas, e a partir disso, construir novas autonarrativas. Ressalto que o intervalo de um encontro para outro é de no máximo dois meses.

III - Um momento – o quarto - com todas participantes juntas. Ali pretendo proporcionar uma prática coletiva de cuidado e partilha, de forma amorosa e criativa, partindo de um roteiro de cenopoesia que relacione “mulher”, “cuidado” e “saúde mental”. Quero desenvolver também técnicas de cuidado, como a respiração e músicas. No último momento deste encontro, vou apresentar uma nuvem de palavras com aquelas que mais apareceram nas autonarrativas individuais e a partir disso, buscar entender a emoção ou a imagem que cada palavra desperta nas participantes e como isso aparece e se relaciona com as questões de gênero e saúde mental na experiência na universidade, permitindo, então, uma construção coletiva de autonarrativas, e ao mesmo tempo em que damos voz às mulheres, proporcionamos a oportunidade de escuta e cuidado. Poderemos compor a experiência de construção criativa, a cenopoesia, de modo que as mulheres participantes possam tecer livremente escritas, atos, imagens referidas às palavras lançadas e que interagem com o problema da pesquisa.

É necessário ressaltar que o trabalho acontece em um contexto de pandemia sanitária o qual estamos vivenciando desde 2020, não havendo, infelizmente, boas perspectivas para o retorno à normalidade dos encontros presenciais seguros - pelo menos em nível de Brasil - até o final do primeiro semestre de 2022, quando pretendo abrir espaço para a construção das autonarrativas.

Por isso, nossos encontros se darão por meio da plataforma Google Meet - atentando para o cuidado e atenção à vida de todas envolvidas na pesquisa -. O Meet é uma ferramenta que permite a gravação e a reprodução das autonarrativas, quantas vezes forem necessárias, bem como sua transcrição, proporcionando a mim - pesquisadora autora - a produção de reflexões, conexões e a construção de redes de relações na observação atenta do que vai emergindo na convivência. A dedicação na leitura e marcações das perguntas, inquietudes e modos de coordenar condutas nas escritas permitirão atender aos objetivos propostos e responder à questão de pesquisa. Neste sentido, atentamos para as recomendações previstas no OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, que trata das orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual.

A responsabilidade de aplicação da pesquisa é de Ana Beatriz de Medeiros Régis Ferreira, mestranda do Programa de Mestrado Acadêmico Interdisciplinar em Cognição, Tecnologias e Instituições, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido-Ufersa. As informações coletadas por meio das autonarrativas das participantes serão organizadas e analisadas a partir do emprego das pistas do método cartográfico.

Essa pesquisa tem como objetivo geral: “Compreender como acontecem e se atualizam as condutas de servidoras técnico-administrativas da Ufersa referidas ao gênero e ao cuidado em saúde mental na perspectiva da Biologia do Conhecer”.

E como objetivos específicos:

- Acompanhar, mediante emprego das pistas da cartografia, como emergem desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades nas experiências vividas pelas mulheres servidoras técnico-administrativas da Ufersa;
- Identificar se tais desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades nas experiências vividas pelas mulheres servidoras técnico-administrativas da Ufersa, emergiram de maneira distinta para as servidoras que já ocuparam cargos de gestão, quando desenvolveram tais funções;
- Ampliar o entendimento sobre as interconexões entre desafios, inquietudes, potencialidades e dificuldades presentes na experiência na universidade;
- Discutir como gênero e saúde mental emergem nas autonarrativas das mulheres servidoras e como configuram / afetam / transformam o viver cotidiano em relação às circunstâncias e aos seus estados de saúde mental.

O benefício desta pesquisa é a possibilidade de dar voz às experiências e emoções das mulheres, sujeitas que, via de regra, costumam ser privadas da liberdade de se pronunciar sem sofrer preconceito de gênero, resultado de uma sociedade fundamentada no patriarcado. Além disso, outro benefício da realização desta pesquisa é a possibilidade de contribuir com a transformação do entendimento da comunidade, esclarecendo sobre as relevantes temáticas da saúde mental e de gênero, a partir dos conhecimentos construídos.

Por último, este estudo pode nos atentar sobre como estamos a lidar e a cuidar da saúde mental da mulher na universidade, por isso os resultados poderão subsidiar a construção de projeto institucional de cuidado e atenção à saúde mental da mulher e à equidade de gênero na instituição participante da pesquisa e, ainda, em outras universidades brasileiras que estiverem interessadas em definir políticas e ações para o cuidado e atenção à saúde mental e para o combate à discriminação de gênero.

Os riscos mínimos que a participante da pesquisa estará exposta são de: constrangimento, ansiedade, tristeza, raiva e outros sentimentos que poderão surgir no percurso das autonarrativas e ainda aqueles riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos, ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas, estando atenta aos desconfortos e instabilidades possíveis.

Esses riscos serão minimizados mediante: Atentar para que as participantes sintam-se confortáveis e encontrem na pesquisa espaço para a escuta sensível da experiência, no intuito de garantir as suas integridades física e psicológica. Práticas assistenciais integrais de acompanhamento e cuidado, se necessárias, poderão ser empregadas durante ou após o encerramento ou interrupção da pesquisa, como modo de atentar para as dimensões que constituem a experiência das participantes e quaisquer danos decorrentes da sua participação na pesquisa.

Além disso, nos comprometemos em prestar a assistência necessária quanto ao uso correto das tecnologias pelas participantes e atentarmos para as alternativas que possam auxiliar no uso de tais tecnologias também pela pesquisadora, de modo a perceber as limitações das ferramentas tecnológicas, sempre oportunizando possibilidades de retomadas de encontros; e assegurar total confidencialidade e potencial risco de sua violação. O afeto catalisador se faz conceito a sustentar as práticas e procedimentos de pesquisa e o cuidar se coloca como conduta central em nossa reflexão.

Ressaltamos que cabe à pesquisadora responsável conhecer a política de privacidade da ferramenta utilizada quanto à coleta de informações pessoais, mesmo que por meio de robôs, e o risco de compartilhamento dessas informações com parceiros comerciais para oferta de produtos e serviços de maneira a assegurar os aspectos éticos, conforme preconiza o OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS.

Além da garantia do anonimato/privacidade da participante na pesquisa, onde não será preciso colocar o nome da mesma; Para manter o sigilo e o respeito ao participante da pesquisa, apenas a discente Ana Beatriz de Medeiros Régis Ferreira será responsável por conduzir a construção das autonarrativas e somente a discente e suas Professoras orientadoras poderão manusear e guardar os arquivos de mídia; Sigilo das informações por ocasião da publicação dos resultados, visto que não será divulgado dado que identifique o participante; Garantia que o participante se sinta a vontade para responder às questões e Anuência da Instituição de ensino para a realização da pesquisa.

Os dados coletados serão, ao final da pesquisa, assim como os Termos de Consentimento e autorizações de gravação e quaisquer outros documentos da pesquisa, baixados e armazenados em dispositivo eletrônico local (CD, DVD ou HD externo) - apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", guardados por no mínimo 5 (cinco) anos também sob a responsabilidade da pesquisadora e das professoras orientadoras.

Após o período descrito, todas informações serão excluídas com o objetivo de assegurar segurança aos participantes, a fim de garantir a confidencialidade, a privacidade e a segurança das informações coletadas, e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes e o responsável.

Você ficará com uma via original deste TCLE e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para Ana Beatriz de Medeiros Régis Ferreira, da Universidade Federal Rural do Semi-árido (Ufersa), Rua Francisco Mota Bairro, 572 - Pres. Costa e Silva, Mossoró - RN, 59625-900, Tel. (84) 99980-2897, e-mail: beatriz.medeiros@ufersa.edu.br.

É importante guardar em seus arquivos uma cópia do deste documento e de quaisquer outros referentes à pesquisa.

Dúvidas a respeito da ética desta pesquisa poderão ser questionadas ao **Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-UERN)** – Faculdade de Medicina da UERN - Rua Miguel Antonio da Silva Neto s/n - Aeroporto
Home page: <http://www.uern.br> - e-mail: cep@uern.br – CEP: 59607-360 - Mossoró –RN Tel: (84) 3312-7032.

Se para o participante houver gasto de qualquer natureza, em virtude da sua participação nesse estudo, é garantido o direito a indenização (Res. 466/12 II.7) – cobertura material para reparar dano – e/ou ressarcimento (Res. 466/12 II.21) – compensação material, exclusivamente de despesas do participante e seus acompanhantes, quando necessário, tais como transporte e alimentação – sob a responsabilidade do (a) pesquisador(a) Ana Beatriz de Medeiros Régis Ferreira. A pesquisadora é responsável por esclarecer como serão assumidos os custos diretos e indiretos da pesquisa, já que esta se dará exclusivamente com a utilização de ferramentas eletrônicas sem custo para o seu uso ou já de propriedade do mesmo.

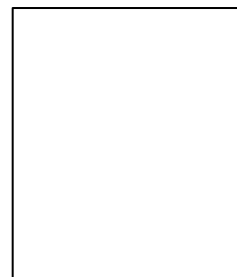
Não será efetuada nenhuma forma de gratificação por sua participação. Os dados coletados farão parte do nosso trabalho, podendo ser divulgados em eventos científicos e publicados em revistas nacionais ou internacionais. A pesquisadora estará à disposição para qualquer esclarecimento durante todo o processo de desenvolvimento deste estudo. Após todas essas informações, agradeço antecipadamente sua atenção e colaboração.

Concordo em participar desta pesquisa “_____”. Declarando, para os devidos fins, que fui devidamente esclarecida quanto aos objetivos da pesquisa, aos procedimentos aos quais eu serei submetida e dos possíveis riscos que possam advir de tal participação. Foram garantidos a mim esclarecimentos que venham a solicitar durante a pesquisa e o direito de desistir da participação em qualquer momento, sem que minha desistência implique em qualquer prejuízo a minha pessoa ou a minha família. Autorizo assim, a publicação dos dados da pesquisa, a qual me garante o anonimato e o sigilo dos dados referentes à minha identificação.

Cidade, ____/____/____.

Assinatura do Pesquisador

Assinatura do Participante



Ana Beatriz de Medeiros Régis Ferreira - Aluna do Programa de Mestrado Acadêmico Interdisciplinar em Cognição, Tecnologias e Instituições, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido-Ufersa, Campus Mossoró, do Estado do Rio Grande do Norte/RN, Rua Francisco Mota Bairro, 572 - Pres. Costa e Silva, Mossoró - RN, 59625-900, Tel.(84) 99980-2897, e-mail: beatriz.medeiros@ufersa.edu.br.

Prof.^a Karla Rosane do Amaral Demoly (Orientadora da Pesquisa – Pesquisadora Responsável) – Docente do Programa de Mestrado Acadêmico Interdisciplinar em Cognição, Tecnologias e Instituições, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido-Ufersa, Campus Mossoró, do Estado do Rio Grande do Norte/RN, Rua Francisco Mota Bairro, 572 - Pres. Costa e Silva, Mossoró - RN, 59625-900, Tel.(51) 99134-4664, e-mail: karla.demoly@ufersa.edu.br.

Pág. 06/06

Prof.^a Yákara Vasconcelos Pereira (Co-orientadora da Pesquisa – Pesquisadora Responsável) - Professora Adjunta da Universidade Federal de Pernambuco –UFPE e docente do Programa de Pós-Graduação em Hotelaria e Turismo - PPHTUR/UFPE (mestrado) e Mestrado Profissional em Administração (MPA), Av. dos Funcionários, s/n – CCSA- Cidade Universitária – PE- Brasil, 50.740-580, Tel.(81) 2126-8880, e-mail: yakara.pereira@ufpe.br.

Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-UERN) - Faculdade de Medicina da UERN - Rua Miguel Antonio da Silva Neto s/n - Aeroporto
Home page: <http://www.uern.br> - e-mail: cep@uern.br – CEP: 59607-360 - Mossoró –RN Tel: (84) 3312-7032.

APÊNDICE C - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE ÁUDIO

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE ÁUDIO

Eu (PARTICIPANTE DA PESQUISA) , depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa, bem como de estar ciente da necessidade da gravação de áudio produzido por mim, especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), AUTORIZO, através do presente termo, as pesquisadoras Ana Beatriz de Medeiros Régis Ferreira, Karla Rosane do Amaral Demoly e Yákara Vasconcelos Pereira, do projeto de pesquisa intitulado GÊNERO E SAÚDE MENTAL NA EXPERIÊNCIA DE SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE: um olhar a partir da perspectiva da biologia do conhecer, a realizar captação de áudios que se façam necessários sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.

Ao mesmo tempo, libero a utilização destes áudios (suas respectivas cópias) para fins científicos e de estudos (livros, artigos, monografias, TCC's, dissertações ou teses, além de slides e transparências), em favor dos pesquisadores da pesquisa, acima especificados, obedecendo ao que está previsto nas Leis que resguardam os direitos das crianças e adolescentes (ECA, Lei N.º 8.069/ 1990), dos idosos (Lei N.º 10.741/2003) e das pessoas com deficiência (Decreto Nº 3.298/1999, alterado pelo Decreto Nº 5.296/2004).

Mossoró - RN, de de 2022

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador responsável

IMPRESSÃO
DATILOSCÓPICA

 (ESTE DOCUMENTO DEVERÁ SER ELABORADO EM DUAS VIAS; DAS QUAIS UMA VIA DEVERÁ FICAR COM O PARTICIPANTE DA PESQUISA E A OUTRA COM O PESQUISADOR RESPONSÁVEL)

APÊNDICE D - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE IMAGEM

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE IMAGEM

Eu __(*PARTICIPANTE DA PESQUISA*)__, depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa, bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem, especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), AUTORIZO, através do presente termo, as pesquisadoras Ana Beatriz de Medeiros Régis Ferreira, Karla Rosane do Amaral Demoly e Yákara Vasconcelos Pereira, do projeto de pesquisa intitulado GÊNERO E SAÚDE MENTAL NA EXPERIÊNCIA DE SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE: um olhar a partir da perspectiva da biologia do conhecer, a realizar captação de imagens que se façam necessárias sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.

Ao mesmo tempo, libero a utilização destas imagens (suas respectivas cópias) para fins científicos e de estudos (livros, artigos, monografias, TCC's, dissertações ou teses, além de slides e transparências), em favor dos pesquisadores da pesquisa, acima especificados, obedecendo ao que está previsto nas Leis que resguardam os direitos das crianças e adolescentes (ECA, Lei N.º 8.069/ 1990), dos idosos (Lei N.º 10.741/2003) e das pessoas com deficiência (Decreto Nº 3.298/1999, alterado pelo Decreto Nº 5.296/2004).

Mossoró - RN, __ de _____ de 2022

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador responsável

IMPRESSÃO
DATILOSCÓPICA

__(ESTE DOCUMENTO DEVERÁ SER ELABORADO EM DUAS VIAS; DAS QUAIS UMA VIA DEVERÁ FICAR COM O PARTICIPANTE DA PESQUISA E A OUTRA COM O PESQUISADOR RESPONSÁVEL)__

APÊNDICE E – CONVITE ÀS MULHERES SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UFERSA CAMPUS MOSSORÓ



~C O N V I T E~

“A vida é leve, a vida é pesada. O fardo que carregas, é você quem faz.”
(Ray Lima)

Toda a vida dos seres humanos é construída em redes de conversações diversas e, para compreender o que conservamos como modo de viver e conhecer, é essencial observarmos as emoções que sustentam nossas ações linguajantes. As emoções do *amar* e do *cuidar*, por exemplo, são fundantes, necessárias para que a vida siga.

Humberto Maturana, em seu percurso como cientista, lança perguntas vitais: - *Como vivemos? - Como conhecemos? E por que vivemos como vivemos e conhecemos como conhecemos?* Ou seja, como se dão nossas transformações cognitivas? Mudanças de ideias, de emoções e de ações na experiência.

Nesse contexto, aprendemos com Maturana que na vida nossas escolhas e decisões são fundamentais para traçar o viver que pretendemos conservar. São sempre modos de coordenar condutas com os outros, de agir por meio de distintas formas de linguagem: gestos, palavras, ações cotidianas nas quais construímos o que queremos viver.

Há, assim, uma coemergência entre nós e o mundo que conservamos a cada instante. É maravilhoso e, ao mesmo tempo, transformador de nosso entendimento sobre como a vida acontece, quando sabemos que há esta circularidade e sempre relações no curso do viver.

Estas reflexões nos levam ao convite que faremos a você.

VAMOS CONVERSAR?

Meu nome é Ana Beatriz e sou aluna do Programa Interdisciplinar de Mestrado em Cognição, Tecnologias e Instituições (PPGCTI) da Ufersa, bem como servidora técnico-administrativa na mesma instituição.

Estou desenvolvendo uma pesquisa de natureza qualitativa, intitulada: **“Gênero e saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da universidade: um olhar na perspectiva da biologia do conhecer”**; em que me coloco a seguinte questão: **“Como ocorrem as transformações cognitivas referidas ao gênero e cuidado em saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da Ufersa?”**

Assim, pretendo estabelecer um diálogo com mulheres servidoras técnico-administrativas da Ufersa(Campus Mossoró), como eu, para autonarrarem livremente sobre os seus percursos de vida – aquilo que acontece na experiência. Um convite para - con(versar), dar as voltas juntas, darmos conta de um fazer e de um emocionar. Estarei junto me transformando na convivência.

A metodologia do estudo propõe uma escuta sensível e atenta, considerando os marcadores que interagem com a pergunta e os objetivos da pesquisa.

Dessa forma, utilizarei estratégias metodológicas que favorecem construção de conversações sobre as experiências referidas a gênero e saúde mental e o viver cotidiano na universidade – emoções, linguagem, experiência.

Destaco meu entendimento de que aceitar um convite de estar em uma pesquisa é como acolher a mesma pergunta e emprestar um tempo do seu viver para caminharmos juntos em torno desta pergunta que se torna central para um coletivo de participantes. Gratidão!!

Assim,

DESEJA COMPARTILHAR COMIGO A SUA EXPERIÊNCIA SOBRE A MINHA QUESTÃO DE PESQUISA?

Serão escolhidas para participar da pesquisa 10 mulheres servidoras técnico-administrativas que primeiro manifestarem interesse de participação.

Pretendo realizar um encontro inicial para apresentação e aceite formal da pesquisa e outros dois encontros individuais para ativação da escuta sensível e a construção de autonarrativas.

Por fim, realizarei um momento com todas participantes da pesquisa para proporcionar uma prática coletiva de cuidado e partilha, de forma amorosa e criativa. Salientamos que nossos encontros se darão por meio da plataforma *Google Meet* - atentando para o cuidado e atenção à vida de todas envolvidas na pesquisa - e serão gravados.

Importante ressaltar que os documentos da pesquisa ficarão protegidos, sob a minha responsabilidade e de minha orientadora, Prof^a Karla Demoly. Os nomes

utilizados na construção do estudo serão fictícios, de modo a proteger a integridade e identidade de cada colega participante.

Agradeço a resposta, e, em caso positivo, entrarei em contato, por este mesmo e-mail, para agendar dia e horário que possa melhor lhe atender.

Com alegria e gratidão, despeço-me.

**APÊNDICE F – CONVITE ÀS MULHERES SERVIDORAS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVAS QUE JÁ OCUPARAM CARGOS DE CHEFIA NA UFERSA
CAMPUS MOSSORÓ**



~C O N V I T E~

*“A vida é leve, a vida é pesada. O fardo que carregas, é você quem faz.”
(Ray Lima)*

Toda a vida dos seres humanos é construída em redes de conversações diversas e, para compreender o que conservamos como modo de viver e conhecer, é essencial observarmos as emoções que sustentam nossas ações linguajantes. As emoções do *amar* e do *cuidar*, por exemplo, são fundantes, necessárias para que a vida siga.

Humberto Maturana, em seu percurso como cientista, lança perguntas vitais: - *Como vivemos? - Como conhecemos? E por que vivemos como vivemos e conhecemos como conhecemos?* Ou seja, como se dão nossas transformações cognitivas? Mudanças de ideias, de emoções e de ações na experiência.

Nesse contexto, aprendemos com Maturana que na vida nossas escolhas e decisões são fundamentais para traçar o viver que pretendemos conservar. São sempre modos de coordenar condutas com os outros, de agir por meio de distintas formas de linguagem: gestos, palavras, ações cotidianas nas quais construímos o que queremos viver.

Há, assim, uma coemergência entre nós e o mundo que conservamos a cada instante. É maravilhoso e, ao mesmo tempo, transformador de nosso entendimento sobre como a vida acontece, quando sabemos que há esta circularidade e sempre relações no curso do viver.

Estas reflexões nos levam ao convite que faremos a você.

VAMOS CONVERSAR?

Meu nome é Ana Beatriz e sou aluna do Programa Interdisciplinar de Mestrado em Cognição, Tecnologias e Instituições (PPGCTI) da Ufersa, bem como servidora técnico-administrativa na mesma instituição.

Estou desenvolvendo uma pesquisa de natureza qualitativa, intitulada: **“Gênero e saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da universidade: um olhar na perspectiva da biologia do conhecer”**; em que me coloco a seguinte questão: **“Como ocorrem as transformações cognitivas referidas ao gênero e cuidado em saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da Ufersa?”**

Assim, pretendo estabelecer um diálogo com mulheres servidoras técnico-administrativas da Ufersa(Campus Mossoró), como eu, e que já atuaram em cargos ou funções de chefia na - mesmo que não façam mais parte do quadro de servidores técnico-administrativos da instituição, pois almejo conhecer suas experiências enquanto estiveram gestoras na Universidade - para autonarrarem livremente sobre os seus percursos de vida – aquilo que acontece ou acontecia na experiência. Um convite para - con(versar), dar as voltas juntas, darmos conta de um fazer e de um emocionar. Estarei junto me transformando na convivência.

A metodologia do estudo propõe uma escuta sensível e atenta, considerando os marcadores que interagem com a pergunta e os objetivos da pesquisa.

Dessa forma, utilizarei estratégias metodológicas que favorecem construção de conversações sobre as experiências referidas a gênero e saúde mental e o viver cotidiano na universidade – emoções, linguagem, experiência.

Destaco meu entendimento de que aceitar um convite de estar em uma pesquisa é como acolher a mesma pergunta e emprestar um tempo do seu viver para caminharmos juntos em torno desta pergunta que se torna central para um coletivo de participantes. Gratidão!!

Assim,

DESEJA COMPARTILHAR COMIGO A SUA EXPERIÊNCIA SOBRE A MINHA QUESTÃO DE PESQUISA?

Serão escolhidas para participar da pesquisa 10 mulheres servidoras técnico-administrativas que primeiro manifestarem interesse de participação.

Pretendo realizar um encontro inicial para apresentação e aceite formal da pesquisa e outros dois encontros individuais para ativação da escuta sensível e a construção de autonarrativas.

Por fim, realizarei um momento com todas participantes da pesquisa para proporcionar uma prática coletiva de cuidado e partilha, de forma amorosa e criativa. Salientamos que nossos encontros se darão por meio da plataforma *Google Meet* -

atentando para o cuidado e atenção à vida de todas envolvidas na pesquisa - e serão gravados.

Importante ressaltar que os documentos da pesquisa ficarão protegidos, sob a minha responsabilidade e de minha orientadora, Prof^a Karla Demoly. Os nomes utilizados na construção do estudo serão fictícios, de modo a proteger a integridade e identidade de cada colega participante.

Agradeço a resposta, e, em caso positivo, entrarei em contato, por este mesmo e-mail, para agendar dia e horário que possa melhor lhe atender.

Com alegria e gratidão, despeço-me.

APÊNDICE G – CONVITE PARA ENCONTRO COLETIVO



~C O N V I T E~

“A vida é leve, a vida é pesada. O fardo que carregas, é você quem faz.”
(Ray Lima)

Prezadas Colegas,

Com imensa alegria convido vocês a participarem do nosso encontro coletivo. Um último momento – da pesquisa – para, juntas, (con)versarmos, sobre as nossas experiências de gênero e saúde mental enquanto servidoras da Ufersa e assim compormos novas autonarrativas. Será um momento coletivo, de cuidado e partilha.

Conforme combinamos, nos encontraremos dia 23 de fevereiro de 2022, às 20h, por meio da plataforma *teams*, onde o encontro será gravado. O link para acesso será enviado alguns minutos antes, nos mesmos e-mails pelos quais realizamos nosso encontro individual naquela plataforma.

Desde já, minha imensa gratidão por emprestarem um pouco do seu tempo e das suas vivências para a composição da nossa pesquisa **“Gênero e saúde mental na experiência de servidoras técnico-administrativas da universidade: um olhar na perspectiva da biologia do conhecer”**.

Com a mesma alegria, despeço-me.

Ana Beatriz.