

PRÁTICAS CONTEMPORÂNEAS DE DESIGUALDADE DE GÊNERO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

CONTEMPORARY PRACTICES OF GENDER INEQUALITY AND THE QUALITY OF LIFE AT WORK IN PUBLIC SERVICE

Mariane Bezerra Nóbrega¹
Rodrigo Leite Farias de Araújo²
Luiz Gustavo Paixão da Gama³

Resumo

Este artigo teve como objetivo “analisar a ocorrência de práticas contemporâneas de desigualdade de gênero no Instituto Federal do Amapá campus Santana e a possível influência na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores”. Foi observado o projeto “Roda de Conversa com a Reitora”, para verificar se ocorreriam situações de *bropropriating*, *gaslighting*, *mansplaining* e/ou *maninterrupting* e aplicado aos servidores um questionário adaptado à realidade em questão. Nas rodas de conversas foram observadas práticas de *bropropriating* e *maninterrupting*. Pode-se dizer que o campus se encontra em um estágio satisfatório de QVT dos servidores e apresenta percepção de gênero positiva.

Palavras-chave: Desigualdade de Gênero, Qualidade de Vida no Trabalho, Serviço Público, Práticas contemporâneas.

Abstract

This article aimed to analyze the occurrence of contemporary practices of gender inequality in the Federal Institute of Amapá campus Santana and the possible influence on the Quality of Life at Work (QVT). The project "Conversation Wheel with the Reitora" was observed, to verify if there would be situations of *bropropriating*, *gaslighting*, *mansplaining* and/or *maninterrupting*, and applied to the servers a questionnaire adapted to the reality in question. In the results of the conversational wheels practices of *bropropriating* and *maninterrupting* were observed. It can be said that campus is in a satisfactory stage of QVT of the servers and presents positive gender perception.

Keywords: Gender inequality, Quality of life at work, Public service, Contemporary practices.

1 Professora EBTT do Instituto Federal do Paraná (IFPR), graduada em Administração de Empresas pela Universidade Federal de Campina Grande, mestra em Administração pela Universidade Federal da Paraíba e especialista em Docência na Educação Profissional e Tecnológica pelo Instituto Federal do Amapá. E-mail: mariane.nobrega@ifpr.edu.br

2 Professor EBTT do Instituto Federal do Paraná (IFPR), graduado em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário João Pessoa, mestre em Administração pela Universidade Federal da Paraíba e especialista em Docência na Educação Profissional e Tecnológica pelo Instituto Federal do Amapá. E-mail: rodrigo.farias@ifpr.edu.br

3 Discente do curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba. E-mail: luizaugustovid@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Para Scott (1990, p. 86), “gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos”, sendo “uma forma primária de dar significado às relações de poder”. Segundo o Marques (2016), a violência sexista é sofrida pelas mulheres pela sua condição enquanto mulher, que ocorre sem distinção de raça, classe social, religião, orientação sexual, idade, entre outras condições. Essa violência revela relações de poder desiguais entre mulheres e homens e contribui para perpetuar a desigualdade de gêneros, sendo produto de um sistema social patriarcal que subordina o sexo feminino ao masculino (MARQUES, 2016).

Desse modo, a própria concepção de gênero pode segregar homens e mulheres dentro do mercado de trabalho, fazendo com que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não seja a melhor possível. A organização deve agir proativamente para reduzir as práticas de desigualdade de gênero e aumentar a QVT. Há ainda de se relacionar que a busca de aumento da QVT, em alguns aspectos, pode levar a conduta *workholic*, como uma tentativa de mostrar valores muitas vezes ocultos por práticas de desigualdade de gênero, aumentando sua satisfação, mas podendo trazer malefícios para outros aspectos de suas vidas.

Reeves (2015) realizou um estudo para verificar a existência de diferença de gênero em uma empresa americana e evidenciou três tipos de práticas de “machismo invisível” que acontecem a partir da inserção da mulher no mercado de trabalho, *bropropriating*, *mansplaining* e *maninterrupting*. Como resultado, além da identificação da ocorrência das práticas diversas vezes, a maioria dos homens relatou não estar ciente de interromper qualquer pessoa ou de ter sido interrompido. Já a grande maioria das mulheres entrevistadas estavam conscientes de serem interrompidas.

Entende-se que há uma necessidade de interligar possíveis práticas de desigualdade de gênero ao nível de QVT dos servidores, sendo o foco deste estudo o setor público. Esta pesquisa justifica-se por buscar resultados que possam servir como incentivo e indicativos para que a gestão busque uma melhor QVT dos servidores do Instituto Federal do Amapá (IFAP) campus Santana. É importante a identificação da existência de igualdade ou

desigualdade entre os gêneros feminino e masculino, para que se possa entender e, se for o caso, combater práticas de desigualdade de gênero, visto como uma doença social que tem se apresentado cada vez mais camuflado. Dessa forma, *bropropriating*, *gaslighting*, *mansplaining* e *maninterrupting* são formas de preconceito de gênero que apresentam de forma indireta.

Dado que poucos trabalhos buscam relacionar a desigualdade de gênero e a QVT, inclusive as práticas estudadas neste trabalho e a QVT no setor público, por análise histórica e com base no achado por Reeves (2015), os resultados esperados seguem o encontrado pelo autor. Este trabalho é uma forma de apoiar a igualdade entre gêneros em todos os âmbitos, visando uma melhoria na qualidade de vida no trabalho, contribuindo para literatura sobre o tema, já que nesta pesquisa são tratadas práticas recentes de desigualdade de gênero, e espera-se que os resultados sirvam para conscientizar aqueles que as tenham praticado de forma inconsciente.

Esta pesquisa pretende responder a questão: **Caso ocorram práticas invisíveis de desigualdade de gênero no Instituto Federal do Amapá, como essas relações de gênero afetam a QVT dos servidores?** Assim, o objetivo deste artigo é **“Analisar a ocorrência de práticas contemporâneas de desigualdade de gênero no Instituto Federal do Amapá, campus Santana, e a possível influência na qualidade de vida no trabalho dos servidores”**.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Em relação à desigualdade de gênero, Bourdieu (2003) explica que, sob forma de esquemas inconscientes de percepção, existe uma incorporação de estruturas históricas de ordem masculina, com base nas quais as pessoas alimentam, inconscientemente, uma hierarquia de predomínio masculino que se retroalimenta de forma constante. Essa retroalimentação histórica da dominação masculina, segundo Bourdieu (2003), teve como responsáveis três instâncias principais que atuarão sobre as estruturas inconscientes das pessoas: a família, a Igreja e a Escola.

De acordo com Moore (1997), diversos trabalhos sobre desigualdade de gênero indicam uma subordinação universal das mulheres em relação aos homens. Scott (1989)

evidencia a importância de trabalhos sobre gênero como forma dos pesquisadores contribuírem para dar voz aos oprimidos.

As práticas comportamentais dos homens podem ser consideradas fontes de desigualdade de gênero. A Fundação Tide Setubal utiliza alguns termos que se referem a práticas de comportamentos dos homens em diferentes situações, sendo: *bropropriating*, *gaslighting*, *mansplaining* e *maninterrupting*.

O *bropropriating*, “bro” (de *brother*, irmão, mano) e “*appropriating*” (apropriação), é quando um homem se apropria da mesma ideia já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela. Reeves (2015) afirma que o *bropropriating* ocorre quando um homem repete a ideia de uma mulher e toma o crédito para ele.

Segundo o Movimento Mulher 360 (2016), o *gaslighting* (derivado do termo inglês *gaslight*, “a luz [inconstante] do candeeiro a gás”) é um abuso psicológico que faz com que a mulher acredite que está equivocada sobre um assunto ou até mesmo que enlouqueceu, sendo que ela está certa, o que a faz duvidar do seu senso de percepção, raciocínio, memórias e sanidade. Na prática cotidiana, algumas das frases que expressam esse comportamento são: “Você está exagerando”; “Pare de surtar”; “Não aceita nem uma brincadeira?”; “Você está louca”; entre outras (MOVIMENTO MULHER 360, 2016).

Com base no Movimento Mulher 360 (2016), o *mansplaining*, “*man*” (homem) e “*explaining*” (explicar), acontece quando um homem perde tempo explicando algo óbvio a uma mulher, como se ele achasse que sabe mais sobre o assunto do que ela e como se ela tivesse extrema dificuldade em entender. Reeves (2015) diz que o *mansplaining* ocorre quando um homem interrompe uma mulher para explicar-lhe algo que ela sabe mais do que ele. Em muitos casos o *mansplaining* está ligado ao *maninterrupting*, no momento em que o homem interrompe a mulher para mostrar que sabe mais do que ela (MOVIMENTO MULHER 360, 2016).

O *maninterrupting*, “*man*” (homem) e “*interrupting*” (interrupção), em tradução livre, quer dizer “homens que interrompem”, ocorre quando um homem interrompe constantemente uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela consiga concluir sua frase. Segundo Reeves (2015) *maninterrupting* representa a interrupção desnecessária de uma mulher por um homem. De acordo com o Nexu Jornal o termo surgiu em 2015, com o artigo “*Speaking while Female, and at a Disadvantage*” (falando enquanto

mulher, e em desvantagem), publicado no “The New York Times”, texto escrito por Sheryl Sandberg, chefe de operações do Facebook, e Adam Grant, professor da escola de negócios da University of Pennsylvania.

Segundo a Think Olga, no dia 26 de setembro de 2016, aconteceu um exemplo clássico de *manterrupting* durante um debate entre Donald Trump e Hillary Clinton, candidatos à presidência americana, sendo que, o republicano Donald Trump interrompeu a adversária por várias vezes, indo contra a regra implícitas em debates de não interromper o adversário. Segundo o Vox, foram 25 intromissões fora de hora em 26 minutos – ao todo, foram 90 minutos de embate, de modo que, em um placar, foram 35 interferências do republicano, contra 4 da democrata (THINK OLGA, 2016). O Think Olga complementa afirmando que um levantamento do “Quartz” registrou um total 51 interrupções feitas por Donald Trump ao longo das falas de Hillary Clinton, contra 17 dela.

Sobre a QVT, Vasconcelos (2001) menciona os exemplos históricos dos ensinamentos de Euclides de Alexandria (300 a.C.) sobre os princípios da geometria, que foram fonte de inspiração para que houvesse uma melhora no método de trabalho dos agricultores à margem do rio Nilo, além de Arquimedes que formulou em 287 a.C. a Lei das Alavancas, que possibilitou a redução do esforço físico de muitos trabalhadores. Vasconcelos (2001) cita ainda diversos pesquisadores que, no século XX, contribuíram para consolidação do conceito de QVT, principalmente no que se refere a satisfação do indivíduo no trabalho, destacando: Helton Mayo; Abrahan H. Maslow - que concebeu a hierarquia das necessidades, composta de cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, amor, estima e autorrealização; Douglas McGregor, autor da Teoria X; e Frederick Herzberg, que identificou fatores higiênicos – capazes de produzir insatisfação e fatores motivadores – geradores de satisfação.

Com base em Honório e Marques (2001), em meados de 1970, houve uma desaceleração nos estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, por problemas econômicos, como a crise do petróleo e alta inflação, sendo que na década de 1980 a política desenvolvimentista japonesa e a competição internacional voltaram a impulsioná-los, pois valorizavam mais a busca da produtividade, do que a humanização do ambiente de trabalho.

Para se ter uma percepção mais correta possível da QVT no local de trabalho, precisa-se de indicadores que, na maior parte das vezes são descritos dentro de modelos e abordagens. Fatores como o machismo podem ser captados através de diversos modelos. Entre os modelos de QVT mais citados percebe-se que todos, em algum aspecto e em intensidades distintas, levam em consideração o relacionamento interno dos funcionários.

O modelo de Walton (1973) fala em equidade interna e externa (referindo-se à equiparação na remuneração), ambiente saudável, estresse, entre outros. O modelo de Hackman e Oldham (1975) observa três estados psicológicos: significação percebida, responsabilidade percebida e conhecimento dos resultados do trabalho. O modelo de Westley (1979) apresenta indicadores psicológico (possibilidade de autorrealização) e sociológico (participações nas decisões de trabalho relacionada à execução de tarefas e com a distribuição de responsabilidade na equipe). O modelo de Werther e Davis (1983) aborda fatores organizacionais, ambientais e comportamentais. O modelo de Nadler e Lawler (1983) analisa fatores capazes de prever o sucesso de um programa de QVT, como, por exemplo, o envolvimento amplo da organização. O modelo de Huse e Cummings (1985) pretende melhorar o desempenho individual dos trabalhadores, com base em suas características físicas, emocionais e sociais, com indicadores como participação do trabalhador, projeto de cargos, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho. Por fim, o modelo de Vilas Boas e Morin (2015), denominado Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho, que engloba formas de organização do trabalho.

3 METODOLOGIA

Com base na definição de Marconi e Lakatos (2015), este estudo se trata de uma pesquisa social, aplicada; e, segundo o nível de interpretação, estudo descritivo. Isso porque se objetivou analisar os comportamentos dos servidores do Instituto Federal do Amapá Campus Santana, sendo avaliado com base no ano de 2017, em relação a práticas destacadas recentemente, pois, apesar de existirem diversas pesquisas na literatura sobre desigualdade de gênero, machismo e QVT, foram encontrados poucos trabalhos que tratam das práticas estudadas nesta pesquisa e façam as interligações estabelecidas aqui.

Baseado em Marconi e Lakatos (2017), a técnica de pesquisa foi documentação indireta, através de pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias; e documentação direta, através de pesquisa de campo de cunho quantitativo-descritivo, utilizando como técnica de observação direta intensiva, utilizado na pesquisa de campo, não estruturada (assistemática), não participante, individual, e na vida real (trabalho de campo).

Na primeira fase do trabalho o comportamento dos servidores foi analisado através da observação do projeto “Roda de Conversa com a Reitora”, como forma de aproveitar a oportunidade, verificar se ocorreriam situações de *bropropriating*, *gaslighting*, *mansplaining* e/ou *maninterrupting*. Nesse projeto, a reitora reúne-se com docentes, técnicos administrativos e estudantes de cada *campus* do IFAP (cada grupo separadamente) para que os mesmos possam socializar opiniões e demandas. A participação nas edições da Roda de Conversa é condicionada a inscrição prévia dos interessados na Direção-Geral de sua respectiva unidade, sendo 15 vagas para docentes, 15 vagas para técnicos administrativos e 20 vagas para discentes. Foram acompanhadas as rodas de conversa com os docentes e com os técnicos. Ressalta-se que não foi analisado o teor das conversas, apenas a ocorrência ou não de alguma das práticas.

Na segunda fase, foi aplicado aos técnicos e aos docentes um questionário, na pretensão de se comparar os resultados encontrados na primeira fase da pesquisa (rodas de conversa) com os resultados dos questionários, de modo a verificar se eles têm ciência das práticas que cometem (ou não cometem) ou sofrem. Antes da aplicação do questionário foi realizado um pré-teste, aplicando-se alguns exemplares a uma pequena amostra de pessoas, conforme indicam Marconi e Lakatos (2017).

Foi utilizado um questionário elaborado com base nos modelos expostos de QVT e de Gênero por Nóbrega, Araújo e Gama (2018). A primeira parte do questionário se trata de uma adaptação do modelo de Freitas e Souza (2009) para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Instituições de Ensino Superior (IES), segundo a percepção dos funcionários técnico-administrativos, com base nas variáveis definidas por Walton (1973), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Hackman e Oldham (1975). A segunda é uma adaptação do “Inquérito Sobre Igualdade de Gênero, Prevenção e Combate à Violência”, elaborado pela entidade formadora certificada ENSIBRIGA Educação e Formação para sua candidatura ao Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE) do Portugal

2020, com vistas ao diagnóstico de necessidades formativas e com foco em vários agentes e setores de atividade profissional na zona de Bragança-Portugal. Assim, o questionário é composto por 8 (oito) perguntas gerais sobre os dados dos servidores, 40 (quarenta) perguntas relacionadas a QVT dos servidores e 23 (vinte e três) perguntas relacionando o ambiente de trabalho a questões de gênero. Ao todo, são 71 (setenta e uma) perguntas, que foram enviadas para os servidores via e-mail institucional.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 ANÁLISE DAS RODAS DE CONVERSA

A roda de conversa com os servidores técnico-administrativos ocorreu no campus Santana no dia 03/11/2017, tendo início às 11h20 e término às 12h50, uma duração de 1h30. O campus Santana possui atualmente 31 técnicos (contando com os afastamentos), dos quais estiveram presentes 11 (35%), sendo 6 mulheres e 5 homens, sendo que apenas 15 vagas foram ofertadas. Os resultados encontrados com base na observação da roda de conversa com os técnicos foram: 9 interrupções de mulheres nas falas de homens contra 5 interrupções de homens nas falas de mulheres, além de 16 interrupções de mulheres nas falas de outras mulheres. Assim, não se pode afirmar que essas interrupções se caracterizam como práticas de *manterrupting*, apenas há indícios que as mulheres possuem uma maior necessidade de interromper os outros membros da conversa por fatores diversos, que podem estar relacionados, até mesmo ao clima organizacional. Por outro lado, apesar do pouco tempo do encontro, observou-se uma ocorrência da prática de *bropropriating*, quando um servidor tomou a palavra para explicar aos participantes da roda algo que uma mulher já havia explicado, utilizando, inclusive, a expressão “deixa eu lhe ajudar”.

A roda de conversa com os docentes teve início às 14h e término às 15h55, uma duração de 1h55. O Campus Santana possui atualmente 39 docentes (contando com os afastamentos), dos quais estiveram presentes 9 (23%), sendo 3 mulheres e 6 homens, com 15 vagas ofertadas. Foram observadas poucas interrupções, tendo ocorrido 4 interrupções de homens nas falas de mulheres, 3 interrupções de mulheres nas falas de outras mulheres e uma interrupção de mulher na fala de um homem. Dado que 3 das 4 interrupções de

homens nas falas de mulheres foram do mesmo homem e dado o teor e o comportamento no momento das interrupções, foram identificadas apenas práticas de *maninterrupting*.

4.2 RESULTADOS E ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

4.2.1 Informações gerais

O questionário iniciou com 8 (oito) perguntas gerais sobre os servidores, das quais foram destacadas 6 (seis) neste trabalho. O Quadro 1 mostra as informações obtidas quanto ao sexo, idade, exercício de função de chefia e tempo no instituto, e, de forma complementar, o nível de instrução dos servidores ao entrarem no instituto e o nível de instrução atual dos servidores técnicos administrativos.

Quadro 1 - Informações gerais dos técnicos administrativos

Nível de instrução ao entrar no instituto: “Médio” (22,2%), “Graduação” (55,6%), “Especialização” (22,2%).	Nível de instrução atual: “Médio” (22,2%), “Graduação” (33,3%), “Especialização” (44,4%).
--	---

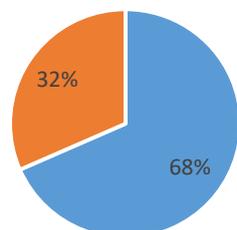
Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que a maior parte dos técnicos respondentes são do sexo masculino (56%), têm até 30 anos (67%), não estão em cargo de chefia (67%) e estão de 1 a 3 anos no instituto (56%). A grande maioria dos técnicos do campus Santana entrou no instituto apenas com graduação (56%), porém, o percentual com especialização duplicou no período, partindo de 22,2% para 44,4%.

O Quadro 2 mostra as informações obtidas quanto ao sexo, idade, exercício de função de chefia e tempo no instituto dos docentes do Campus Santana, e, de forma complementar, o nível de instrução dos docentes ao entrarem no instituto e o nível de instrução atual.

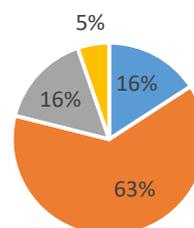
Quadro 2 - Informações gerais dos docentes

Sexo



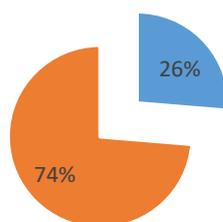
■ Masculino ■ Feminino

Idade



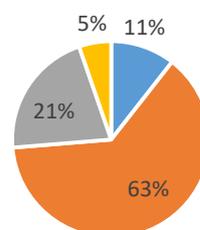
■ 18 a 30 anos ■ 31 a 40 anos
■ 41 a 50 anos ■ 51 a 60 anos

Exerce funções de chefia?



■ Sim ■ Não

Tempo no instituto



■ Menos de um ano ■ De 1 a 3 anos
■ De 4 a 5 anos ■ Mais de 6 anos

Nível de instrução ao entrar no instituto:
“Graduação” (21,1%), “Especialização”
(63,2%), “Mestrado” (15,8%)

Nível de instrução atual:
“Graduação” (5,3%), “Especialização” (63,2%),
“Mestrado” (31,6%)

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base no Quadro 2, a maior parte dos docentes respondentes são do sexo masculino (68%), têm até 31 a 40 anos (63%), não estão em cargo de chefia (74%) e estão de 1 a 3 anos no instituto (63%). Ademais, a maioria dos docentes entrou no instituto especialização (63,2%), e o percentual de mestres duplicou, de 15,8% para 31,6%.

4.2.2 Percepção da QVT e Igualdade de Gênero

O questionário apresentou 23 (vinte e três) questões com o objetivo de entender a percepção dos servidores acerca da QVT e 40 (questões) com o objetivo de analisar

questões de Gênero no Instituto. Por questões de espaço foram selecionadas para exposição as questões 1 a 8, referentes a QVT e as questões 9 a 24, referentes a Gênero.

Quadro 3 - Percepção da QVT e Igualdade de Gênero dos servidores técnicos-administrativos

1. Como você classifica o relacionamento com funcionários do mesmo nível hierárquico? “Bom” (55,6%) e “Muito bom” (44,4%).	2. Como você classifica o relacionamento com o seu superior? “Bom” (44,4%) e “Muito bom” (55,6%).
3. Como você classifica o relacionamento com funcionários de outros setores ou departamentos? “Bom” (44,4%) e “Muito bom” (55,6%).	4. Como você avalia a cooperação entre os colegas de setor? “Bom” (66,7%) e “Muito bom” (33,3%).
5. Como você avalia o grau de interação com outras pessoas, requerido para a execução de seu trabalho? “Ruim” (11,1%) “Bom” (55,6%) e “Muito bom” (33,3%).	6. A avaliação dos demais colegas de setor quando um membro do grupo passa a ter um cargo de chefia: “Neutro” (11,1%), “Bom” (55,6%), “Muito bom” (33,3%).
7. Como você avalia as condições ambientais (iluminação, higiene, ventilação e estrutura) na instituição? “Neutro” (22,2%), “Bom” (22,2%) e “Muito bom” (55,6%).	8. Como você avalia a inclusão das mulheres em atividades institucionais? “Neutro” (11,1%), “Bom” (55,6%) e “Muito bom” (33,3%).
9. O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos? “Raramente” (44,4%), “Moderadamente” (44,4%) e “Frequentemente” (11,1%).	10. Seu trabalho influencia em sua vida familiar? “Raramente” (44,4%), “Moderadamente” (22,2%) e “Frequentemente” (33,3%).
11. Há investimento em sua carreira através do oferecimento de cursos ou estímulos para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares, de graduação, pós-graduação ou outros cursos de especialização? “Nunca” (11,1%), “Moderadamente” (33,3%), “Frequentemente” (33,3%) e “Sempre” (22,2%).	12. Você participa da tomada de decisões quando as mesmas o afetam? “Raramente” (11,1%), “Moderadamente” (55,6%) e “Frequentemente” (33,3%).
13. Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores? “Nunca” (11,1%), “Moderadamente” (22,2%), “Frequentemente” (33,3%) e “Sempre” (33,3%).	14. Sua privacidade é preservada dentro da instituição? “Nunca” (22,2%), “Frequentemente” (44,4%) e “Sempre” (33,3%).
15. Você observa mudanças no espaço de trabalho com relação a igualdade de gênero? “Sim” (55,6%) e “Não” (44,4%).	16. Você já sofreu algum tipo de discriminação? “Sim” (22,2%) e “Não” (77,8%).
17. Você sabe o que é o feminismo? “Sim” (100%).	18. Você sabe o que é o machismo? (100%).

19. Na sua opinião, existem situações de desigualdade de gênero no Instituto (casos de discriminação em função do sexo)? “Sim” (33,3%) e “Não” (66,7%).	20. Na sua percepção, o tratamento para com os funcionários, independe de sexo ou idade ou cargo ocupado, é igualitário e sem preconceitos? “Sim” (66,7%) e “Não” (33,3%).
21. A representação dos dois gêneros no instituto encontra-se equilibrada? “Sim” (66,7%) e “Não” (33,3%).	22. Há ações de conscientização relacionadas a temática de igualdade entre homens e mulheres na instituição? “Sim” (55,6%) e “Não” (44,4%).
23. Você tem interesse em adquirir novos saberes sobre: 23.1. Desigualdade de gênero: “Sim” (55,6%) e “Não” (44,4%). 23.2. Feminismo: “Sim” (55,6%) e “Não” (44,4%). 23.3. Machismo: “Sim” (55,6%) e “Não” (44,4%). 23.4. Violência de gênero: “Sim” (55,6%) e “Não” (44,4%).	24. Você acredita que seu sexo influencia: 24.1. Seu relacionamento com seus superiores? “Sim” (11,1%) e “Não” (88,9%). 24.2. Seu relacionamento com os funcionários do seu setor? “Sim” (11,1%) e “Não” (88,9%). 24.3. Seu relacionamento com os funcionários de outros setores? “Sim” (11,1%) e “Não” (88,9%). 24.4. A escolha da sua função e/ou das atividades e tarefas que você desempenha? “Sim” (11,1%) e “Não” (88,9%). 24.5. Sua alocação no espaço físico disponível? “Sim” (11,1%) e “Não” (88,9%). 24.6. Sua participação em comissões e cursos? “Não” (100%).

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base no Quadro 3, percebe-se que os técnicos-administrativos possuem bom relacionamento com os demais colaboradores, pois as questões de 1 a 6 variaram, predominantemente, entre “bom” e “muito bom”. O mesmo pode ser dito para as condições ambientais e a inclusão de mulheres em atividades institucionais. Por outro lado, apesar dos técnicos avaliarem, em sua maioria, que o trabalho raramente influencia sua vida familiar (44,4%), 44,4% indicaram que, moderadamente, o trabalho lhes traz aborrecimentos. Sobre o investimento na carreira, os resultados apresentaram-se bastante equilibrados, apesar dos resultados do primeiro bloco de questões terem indicado uma melhora significativa da qualificação dos técnicos após ingressarem no instituto, não sendo possível concluir se isso ocorre por incentivo do instituto ou por um esforço pessoal do servidor. A maior parte dos técnicos afirmam que participam moderadamente das decisões que os afetam (56%), sentem-se à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores frequentemente (33,3%) ou sempre (33,3%) e têm sua privacidade preservada na instituição frequentemente (44,4%).

Em relação às questões de gênero, pouco mais da metade dos respondentes observam mudanças no local de trabalho em relação a igualdade de gênero (55,6% “sim”),

a grande maioria nunca sofreu algum tipo de discriminação (77,8% “não”) e todos os técnicos dizem saber o que é feminismo e o que é machismo. A maioria (66,7%) afirma não ocorrerem situações de discriminação em função do sexo, que o tratamento dos funcionários não apresenta discriminação e que os dois gêneros se encontram representados de forma equilibrada no instituto (questões 19 a 21). Pouco mais da metade (55,6%) diz que há ações de conscientização relacionadas a temática na instituição. As respostas da questão 23 indicam que 55,6% possui interesse por diversos temas relacionados ao assunto. Por fim, a questão 24 mostra que a grande maioria (88,9% nas questões 24.1 a 24.5) não acredita que seu sexo influencia as variáveis analisadas e ninguém acredita que o sexo influencia a participação em comissões e cursos.

Quadro 4 - Percepção da QVT e Igualdade de Gênero dos Docentes

1. Como você classifica o relacionamento com funcionários do mesmo nível hierárquico? “Bom” (21,1%) e “Muito bom” (78,9%).	2. Como você classifica o relacionamento com o seu superior? “Muito ruim” (5,3%), “Bom” (42,1%) e “Muito bom” (52,6%).
3. Como você classifica o relacionamento com funcionários de outros setores ou departamentos? “Muito ruim” (5,3%), “Neutro” (10,5%), “Bom” (36,9%) e “Muito bom” (47,3%).	4. Como você avalia a cooperação entre os colegas de setor? “Muito ruim” (5,3%), “Neutro” (5,3%), “Bom” (57,9%) e “Muito bom” (31,6%).
5. Como você avalia o grau de interação com outras pessoas, requerido para a execução de seu trabalho? “Ruim” (5,3%), “Neutro” (5,3%) “Bom” (47,3%) e “Muito bom” (42,1%).	6. A avaliação dos demais colegas de setor quando um membro do grupo passa a ter um cargo de chefia: “Ruim” (5,3%), “Neutro” (10,5%), “Bom” (47,3%), “Muito bom” (36,8%).
7. Como você avalia as condições ambientais (iluminação, higiene, ventilação e estrutura) na instituição? “Muito ruim” (10,5%), “Ruim” (21,1%), “Bom” (36,8%) e “Muito bom” (31,6%).	8. Como você avalia a inclusão das mulheres em atividades institucionais? “Ruim” (10,5%), “Neutro” (10,5%) “Bom” (21,1%) e “Muito bom” (57,9%).
9. O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos? “Raramente” (15,8%), “Moderadamente” (57,9%), “Frequentemente” (15,7%) e “Sempre” (10,5%).	10. Seu trabalho influencia em sua vida familiar? “Nunca” (10,5%), “Raramente” (10,5%), “Moderadamente” (36,8%), “Frequentemente” (21,1%) e “Sempre” (21,1%).
11. Há investimento em sua carreira através do oferecimento de cursos ou estímulos para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares, de graduação, pós-graduação ou outros cursos de especialização? “Nunca” (15,8%), “Raramente” (15,8%), “Moderadamente”	12. Você participa da tomada de decisões quando as mesmas o afetam? “Nunca” (5,3%), “Moderadamente” (15,8%), “Frequentemente” (57,9%) e “Sempre” (21,1%).

(52,6%) e “Frequentemente” (15,8%).	
13. Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores? “Nunca” (5,3%), “Raramente” (5,3%), “Moderadamente” (10,5%), “Frequentemente” (42,1%) e “Sempre” (36,8%).	14. Sua privacidade é preservada dentro da instituição? “Nunca” (5,3%), “Moderadamente” (10,5%), “Frequentemente” (26,3%) e “Sempre” (57,9%).
15. Você observa mudanças no espaço de trabalho com relação a igualdade de gênero? “Sim” (42,1%) e “Não” (57,9%).	16. Você já sofreu algum tipo de discriminação? “Sim” (21,1%) e “Não” (78,9%).
17. Você sabe o que é o feminismo? “Sim” (100%).	18. Você sabe o que é o machismo? (100%).
19. Na sua opinião, existem situações de desigualdade de gênero no Instituto (casos de situação de discriminação em função do sexo)? “Sim” (26,3%) e “Não” (73,7%).	20. Na sua percepção, o tratamento para com os funcionários, independe de sexo ou idade ou cargo ocupado, é igualitário e sem preconceitos? “Sim” (73,7%) e “Não” (26,3%).
21. A representação dos dois gêneros no instituto encontra-se equilibrada? “Sim” (73,7%) e “Não” (26,3%).	22. Há ações de conscientização relacionadas a temática de igualdade entre homens e mulheres na instituição? “Sim” (57,9%) e “Não” (42,1%).
23. Você tem interesse em adquirir novos saberes sobre: 23.1. Desigualdade de gênero: “Sim” (68,4%) e “Não” (31,6%). 23.2. Feminismo: “Sim” (52,6%) e “Não” (47,7%). 23.3. Machismo: “Sim” (42,1%) e “Não” (57,9%). 23.4. Violência de gênero: “Sim” (63,2%) e “Não” (36,8%).	24. Você acredita que seu sexo influencia: 24.1. Seu relacionamento com seus superiores? “Não” (100%). 24.2. Seu relacionamento com os funcionários do seu setor? “Sim” (5,3%) e “Não” (94,7%). 24.3. Seu relacionamento com os funcionários de outros setores? “Sim” (10,5%) e “Não” (89,5%). 24.4. A escolha da sua função e/ou das atividades e tarefas que você desempenha? “Sim” (5,3%) e “Não” (94,7%). 24.5. Sua alocação no espaço físico disponível? “Sim” (5,3%) e “Não” (94,7%). 24.6. Sua participação em comissões e cursos? “Sim” (10,5%) e “Não” (89,5%).

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base no Quadro 4, os docentes também possuem bom relacionamento com os demais colaboradores, pois as questões de 1 a 6 variaram, predominantemente, entre “bom” e “muito bom”. Mesmo com percentuais pouco expressivos para as opções “muito ruim”, “ruim” e “neutro”, alguns docentes marcaram essas opções, diferentemente dos técnicos. Em relação às condições ambientais, 10,5% dos docentes as consideram “muito ruins”, 21,1% “ruins”, 36,8% “boas” e 31,6% “muito boas”. Sobre a inclusão de mulheres em atividades institucionais a maioria considera que há inclusão (57,9%). Para 57,9% dos docentes o trabalho traz preocupações e aborrecimentos, porém, sobre a influência do

trabalho na vida familiar dos mesmos as respostas foram um pouco mais equilibradas, sendo que 36,8% acreditam que há uma influência moderada, 21,1% uma influência frequente e 21,1% acreditam que sempre há influência. Sobre o investimento na carreira, a maioria dos docentes acredita que o investimento é moderado (52,6%). A maior parte dos docentes afirma que participa frequentemente das decisões que os afetam (57,9%) – percepção melhor que a dos técnicos que dizem participar moderadamente, sentem-se à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores frequentemente (42,1%) ou sempre (36,8%) e têm sua privacidade preservada na instituição sempre (57,9%) – percepção melhor que a dos técnicos que dizem ter frequentemente, mas não sempre.

Em relação às questões de gênero, mais da metade dos respondentes dizem não observar mudanças no local de trabalho em relação a igualdade de gênero (57,9% “não”), porém a grande maioria nunca sofreu algum tipo de discriminação (78,9% “não”) e todos os docentes dizem saber o que é feminismo e o que é machismo. A maioria (73,7%) afirma não ocorrerem situações de discriminação em função do sexo, que o tratamento dos funcionários é igualitário e que os dois gêneros se encontram representados de forma equilibrada no instituto (questões 19 a 21). Mais da metade (57,9%) diz que há ações de conscientização relacionadas à temática na instituição. As respostas da questão 23 indicam que 68,4% possui interesse pelo tema “desigualdade de gênero”, 52,6% possui interesse pelo tema “feminismo”, 42,1% possui interesse pelo tema “machismo” e 63,2% possui interesse pelo tema “violência de gênero”. Por fim, a questão 24 mostra que a grande maioria (94,7% nas questões 24.2, 24.4 e 24.5 e 89,5% nas questões 24.3 e 24.6) não acredita que seu sexo influencia as variáveis analisadas e ninguém acredita que o sexo influencia o relacionamento com seus superiores.

5 CONCLUSÕES

Os resultados das rodas de conversas não permitiram uma análise definitiva, apesar de terem sido observadas práticas de *bropropriating* e *maninterrupting*. As práticas de *maninterrupting* foram observadas tanto para homens quanto para mulheres, o que pode indicar características como euforia e ansiedade, relacionadas a fatores como o clima organizacional e não necessariamente a práticas de discriminação de gênero. Já a prática de

bropropriating, ocorrida na roda de conversa com os técnicos-administrativos, pode ser considerada uma prática de machismo oculto e pode ter influência na QVT das servidoras. O fato de não terem sido observadas outras práticas não indica necessariamente que ocorrem ou não situações de discriminação de gênero, pois deve ser levado em consideração o pouco tempo de observação, graças a duração das rodas de conversas. Nesse sentido, o questionário pode trazer resultados mais conclusivos.

Os dados dos questionários indicaram, inicialmente, que a maior parte dos respondentes foram homens, novos (até 40 anos), não estão em cargo de chefia e estão no máximo a 3 anos no instituto. Com isso, percebe-se que ambos os perfis (técnicos e docentes) podem não estar totalmente integrados ainda à cultura organizacional do instituto e/ou não terem vivido experiências que os permitissem maior conhecimento de determinados processos na organizacional, sobretudo por não possuírem cargos. Todavia, os dados mostram que de alguma forma os servidores buscam se capacitar após ingressarem na instituição.

Em relação aos técnicos-administrativos, pode-se considerar que as respostas foram positivas no que se refere a percepção de gênero por parte deles. Os resultados indicam que os mesmos possuem uma boa QVT e que não ocorrem situações de desigualdade de gênero no instituto para essa categoria. Nesse caso, o único ponto a se destacar é a necessidade de um maior número de ações de conscientização relacionadas a temática na instituição para a categoria, o que, conseqüentemente, pode vir a aumentar o interesse dos técnicos por temas relacionados ao assunto, visto que esse interesse não apresentou percentual expressivo (55,6% dizem ter interesse nos mais diversos temas relacionados ao assunto).

Em relação aos docentes, pode-se concluir que as respostas também foram muito positivas no que se refere a percepção de gênero por parte dos mesmos. Os resultados indicam que a QVT dos docentes pode estar sendo prejudicada por fatores ambientais, pelo fato de que o trabalho lhes traz preocupações e aborrecimentos e exerce influência em suas vidas familiares. Para os docentes, o investimento na carreira ainda pode melhorar, encontrando-se moderado, e a percepção de participação nas decisões que os afetam também poderia melhorar. Um aspecto interessante a ser analisado a percepção da maioria dos docentes de que não observam mudanças no local do trabalho em relação a igualdade de gênero, mesmo que a maioria nunca tenha sofrido algum tipo de discriminação. Todos

afirmam saber o que é machismo e o que é feminismo, e possuem interesse por temas como violência de gênero e desigualdade de gênero, contudo, a interesse por temas como machismo (42,1%) e feminismo (52,6%) ainda é pouco.

De forma geral, pode-se dizer que o Instituto Federal do Amapá Campus Santana se encontra em um estágio satisfatório de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores e apresenta uma percepção de gênero positiva, encontrando-se resultados que indicam a incidência de igualdade de gênero no mesmo.

REFERÊNCIAS

BOURDIEU, P. A **Dominação Masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 3ª ed., 2003.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas**. Revista Eletrônica Sistemas & Gestão, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

HACKMAN, J. R.; OLDDHAM, G. R. **Development of the job diagnostic survey**. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L. **Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia celular**. Revista de Administração, São Paulo, v.36, n.2, p.57-66, abr./jun., 2001.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. **Organization development and change**. 3. ed. St Paul: Minn, 1985.

MARQUES, L. **Violência contra as mulheres nos locais de trabalho: DENUNCIE, COMBATA PARE!** 1 ed. São Paulo/SP: ISP BRASIL, p. 4-5, 2016.

MOVIMENTO MULHER 360. **MM360 explica os termos *gaslighting*, *mansplaining*, *maninterrupting* e *bropropriating***, 2016. Disponível em: <<http://movimentomulher360.com.br/2016/11/mm360-explica-os-terminos-gaslighting-mansplaining-bropropriating-e-maninterrupting/>>. Acesso em 25 de junho de 2018.

MOORE, H. **Understanding sex and gender**. In: T. Ingold (ed.). Companion Encyclopedia of Anthropology: Humanity, culture and social life. Londres: Routledge, 1997.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions**. Organizational Dynamics, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

- _____. **Fundamentos de metodologia científica**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- NÓBREGA, M. B.; ARAÚJO, R. L. F.; GAMA, L. G. P. **Proposta de modelo de análise da (des)igualdade de gênero e QVT no serviço público**. Revista de Administração Educacional, v. 9, p. 122-138, 2018.
- REEVES, A. N. **Mansplaining, Interruption & Bropropriating: Gender Bias and the Pervasive Interruption of Women**. Yellow Paper Series, Nextions, 2015.
- SCOTT, J. W. **Gender and the politics of history**. New York: Columbia University Press, 1989.
- SCOTT, J. **Uma categoria útil de análise histórica**. In: Educação e Realidade, número especial mulher e Educação. v. 15, p. 16, Porto Alegre, 1990.
- THINK OLGA. **O machismo também mora nos detalhes**, 2015. Disponível em: <<http://thinkolga.com/2015/04/09/o-machismo-tambem-mora-nos-detalhes/>>. Acesso em 25 de junho de 2018.
- VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-25, jan./mar, 2001.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. **Stress no Trabalho, Bem-Estar Psicológico e Comprometimento com o Trabalho: Efeitos e Relações com a Qualidade de Vida no Trabalho**. In: ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). Stress e qualidade de vida no trabalho: Stress Interpessoal e Ocupacional. São Paulo: Atlas, p. 119-140, 2015.
- WALTON, R. E. **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management Review, n. 15, v. 1, p. 11-21, 1973.
- WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. Tradução de Auriphebo Berrance Simões. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.
- WESTLEY, W. A. **Problems and Solutions in the Quality of Working Life**. Human Relations, v. 32, p. 113-123, 1979.