

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração

Mestrado

DANIELA GONÇALVES JOAQUIM

**ASSÉDIO MORAL E INVISIBILIDADE:
Gestão de riscos do trabalho sujo das Auxiliares de Serviços da Educação
Básica de Minas Gerais.**

Belo Horizonte

2024

DANIELA GONÇALVES JOAQUIM

**ASSÉDIO MORAL E INVISIBILIDADE:
Gestão de riscos do trabalho sujo das Auxiliares de Serviços da Educação Básica de
Minas Gerais.**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Professor Orientador: Dr. Raphael Silva Rodrigues

Área de concentração: Organização e Estratégia.

Belo Horizonte

2024

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário
Bruno Tamielt de Almeida CRB6 3082

J62a

Joaquim, Daniela Gonçalves.

Assédio moral e invisibilidade: gestão de riscos do trabalho sujo das auxiliares de serviços da educação básica de Minas Gerais. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2024.

166 p.

Orientador: Dr. Raphael Silva Rodrigues

Dissertação (mestrado). Centro Universitário Unihorizontes.
Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Trabalho Sujo - Assédio Moral - Invisibilidade Social - Estigmas - Auxiliares de Serviço de Educação Básica de MG

I. Daniela Gonçalves Joaquim. II. Centro Universitário Unihorizontes – Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD: 658.361

Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.
Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração do(a) Senhor(a) **DANIELA GONÇALVES JOAQUIM** REGISTRO Nº. **783** No dia **10/10/2024** às **17:30** horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado "**ASSÉDIO MORAL E INVISIBILIDADE: Gestão de Riscos do trabalho sujo dos Auxiliares de Serviços da Educação Básica de Minas Gerais**". Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **RAPHAEL SILVA RODRIGUES**, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADA**. O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

10/10/2024


Prof. Dr. **RAPHAEL SILVA RODRIGUES**
Centro Universitário Unihorizontes


Prof. Dr. **JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA**
Centro Universitário Unihorizontes


Prof. Dr. **THIAGO PENIDO MARTINS**
(UEMG)

DECLARAÇÃO DA REVISÃO DE PORTUGUÊS

DISSERTAÇÃO DE Mestrado

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada

**ASSÉDIO MORAL E INVISIBILIDADE:
Gestão de riscos do trabalho sujo das Auxiliares de Serviços da Educação
Básica de Minas Gerais.**

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Universitário Unihorizontes,
como requisito parcial para obtenção do título de

MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO

de autoria de

DANIELA GONÇALVES JOAQUIM

Contendo 164 páginas

Sob a orientação de

Prof. DR. RAPHAEL SILVA RODRIGUES

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade de texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 22 de setembro de 2024



Fernando José de Sousa
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014
Licenciado em LETRAS
Centro Universitário de Belo Horizonte
UNI-BH

REVISADO

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação à minha mãe, Maria da Piedade, por ser meu exemplo de força, coragem, resistência e alegria! Por tornar capaz seu sonho, sonhando junto comigo.

Ao meu filho, José Bruno, pequeno príncipe negro, por todo o amor e paciência comigo, mesmo com tantos momentos de ausência e exaustão nesta caminhada. Por ser a raiz de todo bem, razão de hoje ser a mulher que me tornei.

Aos meus irmãos, Bruno e Alexandre, parceiros de uma vida.

Às neguetes, por serem inspiração de luta e ideal.

Às ASBs da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, em especial as que se disponibilizaram a participar desta pesquisa. Todo meu respeito, carinho e admiração por estas trabalhadoras que são peça fundamental no processo educacional.

E ao Léo, amigo que incentivou, apoiou e contribuiu pronta e fielmente em todo o processo, tornando-o possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e à Nossa Senhora por terem garantido a saúde, sabedoria e força necessárias para passar por todas as atribuições vividas durante este processo.

Aos meus pais, Ademar e Maria da Piedade, pela vida e por terem renunciado a tanto para me propiciarem o estudo. De maneira muito especial e carinhosa, reitero o agradecimento à minha mãe, que tanto sonhou com este meu mestrado, por ter sido tão forte e corajosa em toda sua trajetória de vida e que me inspirou a ser a mulher negra que sou e a não desistir jamais dos meus objetivos.

Gratidão aos/às companheiros/as de direção e trabalho do Sind-UTE/MG pelo apoio durante este período. Aos/às funcionários do Sind-UTE/MG, em especial da subsede Betim, que direta ou indiretamente também contribuíram para que fosse possível a realização deste mestrado.

Ao Ramonzito, pelo fortalecimento de sempre, minha gratidão!

Aos/às amigos/as da vida, que me incentivaram e torceram por mim.

Minha gratidão, reconhecimento e admiração a todos/as professores/as doutores/as com os/as quais tive o prazer de conhecer e a honra em participar de suas aulas que tanto me enriqueceram, abriram horizontes e transformaram minha vida através do conhecimento, de forma que saio uma outra Daniela, ressignificada. Em particular, deixo meu muito obrigada ao Professor Doutor Raphael Silva Rodrigues, meu orientador, ser humano incrível, hoje um amigo, por toda a dedicação e paciência. Também ao professor Dr. Jefferson Rodrigues Pereira por estar sempre a postos para contribuir com o meu progresso e sanar algumas dúvidas.

Aos/às colegas de turma, deixo meu muito obrigada por terem partilhado tantas experiências, apontado caminhos e terem sido mais que simples colegas. São amigos/as que levarei para a vida.

Apesar das muitas ressalvas que não cabem aqui descrever, deixo o meu agradecimento aos idealizadores do Programa Trilhas de Futuro Educadores, que possibilitaram a realização deste mestrado.

E por fim, UBUNTU: Eu sou, porque nós somos!

EPÍGRAFE

"O trabalhador só se sente consigo mesmo fora do trabalho, enquanto que no trabalho se sente fora de si. Ele está em casa quando não trabalha, quando trabalha não está em casa. Seu trabalho, por isso, não é voluntário, mas constrangido, é trabalho forçado. Por isso, não é a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio de satisfazer necessidades exteriores a ele mesmo. A estranheza do trabalho revela sua forma pura no fato de que, desde que não exista nenhuma coerção física ou outra qualquer, foge-se dele como se fosse uma peste." (Karl Marx – Manuscritos Econômico-Filosóficos, 1844)

"No fundo agora se sente [...], que um tal trabalho é a melhor polícia, pois detém qualquer um e sabe impedir fortemente o desenvolvimento da razão, da voluptuosidade e do desejo de independência. Pois ele faz despender extraordinariamente muita força de nervos, e despoja esta força da reflexão, da meditação, do sonhar, do inquietar-se, do amar e do odiar." (Friedrich Nietzsche – Os apologistas do trabalho, 1881).

Ao apoderar-se do poder de ter poder o poderoso, todo poderoso, chefe, gestor ou patrão, Senhor capacho da soberba, Filho pródigo da tirania, submete a quem lhe é subordinado aos flagelos da opressão, da repreensão e da humilhação sem respeito, ética, e nem tão pouco compaixão.

Manollo Ferreira

RESUMO

Objetivo: Analisar se o “trabalho sujo” associado à ocupação das Auxiliares de Serviços da Educação Básica (ASBs) pode invisibilizá-las e viabilizar a ocorrência do assédio moral contra estas profissionais nas Escolas Públicas Estaduais na cidade de Betim.

Teorias: Os dados foram coletados por meio de entrevistas realizadas e guiadas com base em um roteiro semiestruturado, gravadas, transcritas e submetidas à técnica de Análise Crítica do Discurso à luz das teorias do Trabalho Sujo (*Dirty Work*), Estigmas, Invisibilidade Social e Assédio Moral.

Método: O caminho metodológico adotado para o atingimento do objetivo de pesquisa proposto, se deu a partir de um estudo de caso, qualitativo, logo, trata-se de uma pesquisa social, descritiva e de abordagem qualitativa. Os sujeitos de pesquisa foram 18 ASBs da Rede Estadual de Ensino do Município de Betim no Estado de Minas Gerais. A coleta de dados aconteceu por meio de entrevistas semiestruturadas e os dados submetidos à Análise Crítica do Discurso.

Resultados: A pesquisa revela que a carência de informações e a ausência de canais formais para denúncias contribuem para a incidência de assédio moral e outras violências presentes no ambiente escolar das escolas públicas estaduais, no qual, o medo e a invisibilidade socioprofissional das ASBs se dão pela falta de reconhecimento do seu papel, essencial na criação de um ambiente escolar confortável, resultando em insegurança e silenciamento. A pesquisa confirma que as Auxiliares de Serviços de Educação Básica (ASBs) enfrentam estigmatização e desvalorização profissional, devido à associação da função que exercem ao “trabalho sujo”. Revela como essa percepção negativa impacta a valorização e o reconhecimento dessas profissionais, que lidam com tarefas frequentemente desconsideradas, como limpeza e cuidados com o ambiente escolar.

Contribuições teórico-metodológicas: A pesquisa detecta a ausência de mecanismos eficazes para denúncia e intervenção em casos de violência no ambiente escolar, por meio do relato das entrevistadas que se valem de um discurso religioso hegemônico para justificar, não só a posição social que ocupam, mas a razão da violência sofrida e os motivos do agressor para tais ações.

Contribuições pragmáticas e organizacionais: aponta a importância de estudos aprofundados sobre a vulnerabilidade das ASBs ao assédio moral e outras violências no ambiente escolar, uma ampliação geográfica das investigações e propõe uma abordagem etnográfica que permita uma observação mais participativa e eficaz no contexto de trabalho dos sujeitos analisados. Sinaliza a viabilidade de futuras pesquisas que abordem a invisibilidade no contexto laboral, com ênfase nas questões de gênero e práticas inclusivas na gestão escolar, visto que, esses temas emergiram durante a pesquisa, mas não foram explorados devido ao seu escopo limitado e ao propósito de estimular debates sobre a gestão de riscos do assédio moral e as invisibilidades no ambiente de trabalho, especialmente relacionadas ao “trabalho sujo” da função de ASB.

Contribuições sociais: a investigação aponta para a implementação de orientações práticas que estabeleçam canais de denúncia mais acessíveis e compreensíveis, garantindo a neutralidade e o respeito necessários para apoiar os profissionais que enfrentam dificuldades nesse processo. Outrossim, contribui para a conscientização de profissionais e da comunidade escolar sobre as particularidades de um setor importante, mas frequentemente estigmatizado e invisível e reforça a necessidade de políticas públicas educacionais que promovam um ambiente saudável e acolhedor.

Palavras chave: Trabalho Sujo. Assédio Moral. Invisibilidade Social. Estigmas. Auxiliares de Serviço de Educação Básica de MG.

ABSTRACT

Objective: To analyze whether the “dirty work” associated with the occupation of Basic Education Service Assistants (ASBs) can render them invisible and enable the occurrence of moral harassment against these professionals in State Public Schools in the city of Betim.

Theories: Data were collected through guided interviews based on a semi-structured script, recorded, transcribed and submitted to the Critical Discourse Analysis technique in light of the theories of Dirty Work, Stigma, Social Invisibility and Harassment Moral.

Method: The methodological approach adopted to achieve the proposed research objective was based on a qualitative case study, therefore, it is a social, descriptive research with a qualitative approach. The research subjects were 18 ASBs from the State Education Network of the Municipality of Betim in the State of Minas Gerais. Data collection took place through semi-structured interviews and the data was submitted to Critical Discourse Analysis.

Results: The research reveals that the lack of information and the absence of formal channels for complaints contribute to the incidence of moral harassment and other violence present in the school environment of state public schools. Fear and socio-professional invisibility of ASBs occur due to the lack of recognition of their role, essential in creating a comfortable school environment, resulting in insecurity and silencing. The research confirms that Basic Education Service Assistants (ASBs) face stigmatization and professional devaluation, due to the association of the role they perform with “dirty work”. It reveals how this negative perception impacts the appreciation and recognition of these professionals, who deal with tasks that are often disregarded, such as cleaning and caring for the school environment.

Theoretical-methodological contributions: The research detects the absence of effective mechanisms for reporting and intervening in cases of violence in the school environment, through the reports of interviewees who use a hegemonic religious discourse to justify, not only the social position they occupy, but the reason for the violence suffered and the aggressor's motives for such actions.

Pragmatic and organizational contributions: points out the importance of in-depth studies on the vulnerability of ASBs to bullying and other violence in the school environment, a geographical expansion of investigations and proposes an ethnographic approach that allows for more participatory and effective observation in the subjects' work context analyzed. It signals the feasibility of future research that addresses invisibility in the work context, with an emphasis on gender issues and inclusive practices in school management, as these themes emerged during the research, but were not explored due to their limited scope and the purpose of stimulate debates on the risk management of moral harassment and invisibilities in the workplace, especially related to the “dirty work” of the ASB function.

Social contributions: The investigation points to the implementation of practical guidelines that establish more accessible and understandable reporting channels, ensuring the neutrality and respect necessary to support professionals who face difficulties in this process. Furthermore, it contributes to raising awareness among professionals and the school community about the particularities of an important, but often stigmatized and invisible, sector and reinforces the need for public educational policies that promote a healthy and welcoming environment.

Keywords: Dirty Work. Moral Harassment. Social Invisibility. Stigmata. MG Basic Education Service Assistants.

RESUMEN

Objetivo: Analizar si el “trabajo sucio” asociado a la ocupación de Auxiliares de Servicios de Educación Básica (ASB) puede invisibilizarlos y posibilitar la ocurrencia de acoso moral contra estos profesionales en las Escuelas Públicas del Estado de la ciudad de Betim.

Teorías: Los datos fueron recolectados a través de entrevistas guiadas basadas en un guion semiestructurado, grabadas, transcritas y sometidas a la técnica de Análisis Crítico del Discurso a la luz de las teorías del Trabajo Sucio, Estigma, Invisibilidad Social y Acoso Moral.

Método: El camino metodológico adoptado para alcanzar el objetivo de investigación propuesto se basó en un estudio de caso cualitativo, por lo tanto, es una investigación social, descriptiva y con enfoque cualitativo. Los sujetos de la investigación fueron 18 ASB de la Red Estatal de Educación del Municipio de Betim, en el Estado de Minas Gerais. La recolección de datos se realizó a través de entrevistas semiestructuradas y los datos fueron sometidos a Análisis Crítico del Discurso.

Resultados: La investigación revela que la falta de información y la ausencia de canales formales para denuncias contribuyen a la incidencia del acoso moral y otras violencias presentes en el ambiente escolar de las escuelas públicas estatales, en las que se da el miedo y la invisibilidad socio profesional de las ASB. debido a la falta de reconocimiento de su papel, esencial para crear un ambiente escolar comfortable, lo que resulta en inseguridad y silenciamiento. La investigación confirma que los Auxiliares del Servicio de Educación Básica (ASB) enfrentan estigmatización y devaluación profesional, debido a la asociación del rol que desempeñan con el "trabajo sucio". Revela cómo esa percepción negativa impacta en la apreciación y el reconocimiento de estos profesionales, que se ocupan de tareas muchas veces ignoradas, como la limpieza y el cuidado del ambiente escolar.

Aportes teórico-metodológicos: La investigación detecta la ausencia de mecanismos efectivos para denunciar e intervenir en casos de violencia en el ámbito escolar, a través de los relatos de entrevistados que utilizan un discurso religioso hegemónico para justificar, no sólo la posición social que ocupan, sino el motivo de la violencia sufrida y los motivos del agresor para tales acciones.

Aportes pragmáticos y organizativos: señala la importancia de estudios en profundidad sobre la vulnerabilidad de los ASB al bullying y otras violencias en el ambiente escolar, una expansión geográfica de las investigaciones y propone un enfoque etnográfico que permita una observación más participativa y efectiva en los sujetos. 'Contexto laboral analizado. Señala la viabilidad de futuras investigaciones que aborden la invisibilidad en el contexto laboral, con énfasis en las cuestiones de género y las prácticas inclusivas en la gestión escolar, ya que estos temas surgieron durante la investigación, pero no fueron explorados debido a su alcance limitado y al propósito de estimular debates sobre la gestión de riesgos de acoso moral e invisibilidades en el lugar de trabajo, especialmente relacionados con el "trabajo sucio" de la función ASB.

Contribuciones sociales: la investigación apunta a la implementación de directrices prácticas que establezcan canales de denuncia más accesibles y comprensibles, garantizando la neutralidad y el respeto necesarios para apoyar a los profesionales que enfrentan dificultades en este proceso. Además, contribuye a sensibilizar a los profesionales y a la comunidad escolar sobre las particularidades de un sector importante, pero a menudo estigmatizado e invisible, y refuerza la necesidad de políticas públicas educativas que promuevan un entorno saludable y acogedor.

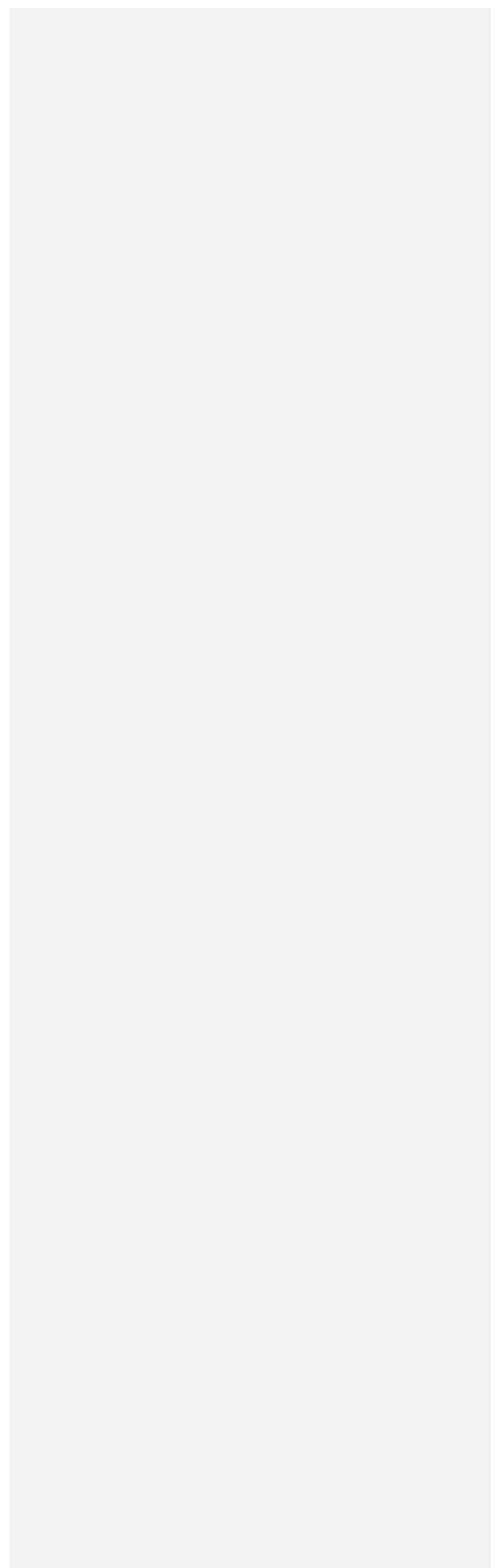
Palabras clave: Trabajo Sucio. Acoso moral. Invisibilidad social. Estigmas. Auxiliares del Servicio de Educación Básica MG.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Resultado consulta às bases de dados.....	199
Figura 2- Estrutura da carreira de Auxiliar de Serviços de Educação Básica	21
Figura 3- Diagrama de Venn dos Estigmas Físico, Social e Moral	277
Figura 4- Designações do assédio moral.....	311
Figura 5- Lista de comportamentos hostis segundo Leymann	333
Figura 6- Lista de atitudes hostis segundo Hirigoyen (2006).....	355
Figura 7- Definições de assédio moral	366
Figura 8- Consequências do assédio moral para a vítima	40
Figura 9 - Etapas para a constituição do corpus.....	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Panorama dos sujeitos de pesquisa	57
---	----



LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACD	Análise Crítica do Discurso.
ANPAD	Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração.
ASBs	Auxiliares de Serviços de Educação Básica.
IPSEMG	Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais
LGBTI+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Travestis, Intersexuais.
MG	Minas Gerais.
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Objetivo Geral	18
1.2 Objetivos Específicos	18
1.3 Justificativa	18
1.4 Carreira de Auxiliar de Serviços de Educação Básica	19
1.5 Adequação à linha de pesquisa	22
2 REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 O “trabalho sujo” da educação: estigmas, sujidades e invisibilidades	23
2.2 Assédio Moral	30
<i>2.2.1 A Abrangência do Assédio Moral</i>	37
<i>2.2.2 Gestão de riscos e o Assédio Moral</i>	39
<i>2.2.2.1 Assédio moral horizontal</i>	43
<i>2.2.2.2 Assédio moral vertical descendente</i>	43
<i>2.2.2.3 Assédio moral vertical ascendente</i>	44
<i>2.2.2.4 Assédio moral misto</i>	44
<i>2.2.2.5 Assédio moral estratégico ou motivado</i>	45
<i>2.2.2.6 Assédio moral coletivo</i>	45
3 PERCURSO METODOLÓGICO	49
3.1 Classificação e delineamento da pesquisa: tipo, abordagem e método	49
3.2 Unidade de observação, unidade de análise e sujeitos de pesquisa	51
3.3 Coleta de dados e aspectos éticos que envolvem a pesquisa	52
4 ANÁLISE DE DADOS	54
4.1 As ASBs e o “trabalho sujo”: a rotina diária	59
4.2 A invisibilidade que faz blindar	66
4.3 O assédio moral sob a ótica das ASBs	75
4.4 O estigma que faz calar	86
4.5 A ausência de informação, prevenção e combate	90
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	97
5.1 Limitações do estudo	100
5.2 Recomendações para estudos futuros	100
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102
APÊNDICE A Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	111
APÊNDICE B - Roteiro de Entrevista Semiestruturado	112
APÊNDICE C - Transcrição das Entrevistas	115

1 INTRODUÇÃO

A ocupação é inerente à natureza humana e ganha força quando as condições e a estrutura do trabalho promovem a saúde ou impedem o adoecimento dos trabalhadores. Em grande medida, o trabalho permeia diversas esferas da vida humana, sendo examinado por várias disciplinas, como Sociologia, Ergonomia, Psicologia e Administração. Essa abordagem multifacetada ressalta sua significativa importância psicossocial, uma vez que desempenha um papel fundamental na construção da identidade individual e social do trabalhador. (Lira, 2022).

No início da década de 20, o mundo laboral aspirava por uma organização inovadora e se fazia necessário acompanhar os avanços tecnológicos e, ao mesmo tempo, lidar com as turbulências e a competição no mercado de trabalho, já que a pressão e tensão para o alcance de metas, o acúmulo de incumbências aliado à uma frequência exorbitante, a separação dos trabalhadores, a meritocracia, os mecanismos de controle e a flexibilização da jornada de trabalho aumentaram significativamente (Pamplona Filho & Santos, 2020).

O que tornou visível um fenômeno antigo, mas que só recentemente, por volta dos anos 2000, começou a ser discutido no Brasil: o assédio moral no ambiente de trabalho. (Corrêa et al., 2021). Ou seja, os estudos voltados a essa forma de violência se intensificaram com a publicação da dissertação de mestrado da médica Margarita Barreto, no ano de 2000, intitulada “Uma jornada de humilhações” (Barreto, 2000).

Os trabalhadores afastam-se de seus empregos devido a problemas psicológicos e psicossomáticos causados por um sistema de gestão empresarial competitivo, desrespeitoso e inadequado. O assédio moral é permitido em ambientes que toleram tais práticas, afetando tanto as dimensões físicas quanto as psicológicas das pessoas. Além disso, o assédio moral gera uma variedade de danos para todos os envolvidos, incluindo o ambiente familiar dos trabalhadores, uma vez que eles frequentemente levam os problemas para casa (Hirigoyen, 2009).

Diante do acima descrito, coube ser investigado se o Assédio Moral está diretamente relacionado ao "trabalho sujo" inerente às funções de limpeza, visto que a sujeira é interpretada como algo subjetivo, dependente das percepções e contingências específicas do observador. Ao focar nos significados atribuídos à sujeira, com base na maneira como ela "violou" uma ordem cultural, a ênfase recai sobre os aspectos sociais e morais, ao invés de considerar a sujeira como uma característica material essencial (Hughes et al., 2016), baseada numa orientação para o trabalho sujo, centrada na classificação de tarefas ou funções, priorizando uma compreensão da

sujeira como uma entidade social, destacando os significados e percepções construídos em torno desse trabalho (Simpson & Simpson, 2018).

A presente pesquisa partiu do pressuposto de que uma característica importante no trabalho dos auxiliares de serviços gerais é a invisibilidade, pois, mesmo ao promover um ambiente acolhedor, propício à permanência, as atividades relacionadas à higienização de espaços públicos desempenham um papel crucial no funcionamento eficaz da organização. E, embora a limpeza possa ser valorizada pelos usuários, lamentavelmente o trabalho dos profissionais de limpeza não recebe a devida apreciação. Esses executores, frequentemente estigmatizados como carentes de instrução e oportunidades de crescimento, permanecem invisíveis, sendo lembrados apenas quando a higienização é indispensável. O que ressalta a disparidade entre a importância do trabalho e o reconhecimento dado aos trabalhadores. (Lira, 2020; Martins, et al., 2019), já que, a invisibilidade é inerente e decorrente do “trabalho sujo” desempenhado.

Por isso, o propósito deste estudo residirá na abordagem da gravidade do assédio moral, considerando suas impactantes consequências para as vítimas, organizações e sociedade. Esta prática, embora não rara no ambiente de trabalho, muitas vezes ocorre de maneira velada, escapando à percepção tanto dos trabalhadores quanto da administração, devido à sua dinâmica sutil e pouco reconhecida como fenômeno organizacional (Fonseca, 2022).

O assédio moral, por sua natureza artilosa, é um tema controverso que demanda sensibilidade em sua abordagem, sendo caracterizado por sua delicadeza, traumas, e envolvimento de questões íntimas, exposição e humilhação. Sua identificação e denominação são desafiadoras, exigindo meticulosidade e paciência na coleta e reunião de evidências. Inerentemente ligado à ética e moral, o fenômeno oferece diversas perspectivas de abordagem, dependendo da especialização do profissional envolvido, seja psiquiatra, médico do trabalho, sociólogo, jurista, psicólogo ou administrador. (Fonseca, 2022; Hirigoyen, 2020).

É imperativo que as ações assediosas sejam expostas e abordadas de maneira aberta e preventiva. As organizações têm a responsabilidade de preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, garantindo o direito ao exercício do trabalho com dignidade e respeito, erradicando completamente essa conduta nefasta do ambiente laboral. O primeiro passo envolve a discussão e a conscientização, tanto por parte dos trabalhadores quanto dos líderes organizacionais para identificar e combater o assédio, uma vez que a desvalorização da vítima muitas vezes procede e é posteriormente aceita pelo grupo (Hirigoyen, 2020).

Ou seja, partindo do pressuposto de que toda e qualquer prática abusiva que se dê por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que tragam prejuízos a outrem física ou

psicologicamente, que atente contra sua personalidade, dignidade, com risco da perda do emprego ou degrade o ambiente de trabalho, possam configurar a prática de assédio moral.

Ainda que os trabalhos manuais sejam considerados tarefas marginalizadas, são essenciais para o bom e adequado funcionamento das organizações, mas frequentemente são considerados inferiores e invisibilizados por diversos motivos (Celeguim & Roesler, 2009).

O trabalho relacionado com a faxina pode ser desvalorizado em duas frentes: primeiro, por ser considerado um trabalho manual, braçal; segundo, por expor os trabalhadores a elementos poluídos. Ambos apontam para um processo de desvalorização social e exposição a riscos físicos (Morales, 2010).

Logo, a presente pesquisa instigou a problematização: o “Trabalho Sujo” associado à ocupação dos Auxiliares de Serviços da Educação Básica (ASBs) pode torná-los invisíveis e propiciar a ocorrência de Assédio Moral?

1.1 Objetivo Geral

A pesquisa tem por objetivo geral analisar se o “trabalho sujo” associado à ocupação dos Auxiliares de Serviços da Educação Básica (ASBs) pode invisibilizá-los e viabilizar a ocorrência do assédio moral contra estes profissionais nas Escolas Públicas Estaduais na cidade de Betim.

1.2 Objetivos Específicos

1 - Analisar se há práticas e metodologias de gestão de riscos de assédio moral nas escolas estaduais de Betim/MG;

2 - Analisar se há invisibilidade das ASBs dentro do ambiente escolar devido ao exercício da função;

1.3 Justificativa

Diante do número diminuto de estudos sobre a temática acima relacionada, como pode ser verificado no quadro a seguir com base na pesquisa realizada nas bases de dados Capes, Scielo e Spell a partir das palavras chave: Assédio moral. Invisibilidade. Trabalho Sujo. Educação Básica. Auxiliares de Serviço da Educação Básica.

Comentado [DGJ1]: acréscimo

Figura 1

Resultado consulta às bases de dados

Base de Dados →	SCIELO	SPELL	CAPES
Palavra(s) Chave(s) ↓			
Assédio Moral	97	67	635
Assédio Moral e Trabalho Sujo	0	0	0
Assédio Moral e Invisibilidade	0	0	3
Assédio Moral e Educação Básica	0	0	6
Assédio Moral e Auxiliares de Serviços da Educação Básica	0	0	0
Assédio Moral e Trabalho Sujo e Invisibilidade e Educação Básica e Auxiliares de Serviços da Educação Básica	0	0	0

Fonte: Autora.

Verifica-se a ausência de estudos que contemplem a temática de Assédio Moral, “Trabalho Sujo” e Invisibilidade para com ASBs, além da singularidade do tema, que aborda experiências sensíveis vividas pelos trabalhadores no ambiente profissional. Este estudo busca impactar três áreas distintas:

1. No contexto acadêmico, ao enriquecer o debate e evidenciar a prática dessa violência silenciosa que afeta parte da classe trabalhadora, despertando interesse por um tema muitas vezes relegado ao tabu;
2. No cenário organizacional, ao identificar a presença dessa conduta prejudicial dentro das instituições, instando a tratá-la como uma questão organizacional para superar a inação das gestões e apoiar as organizações no combate à essa prática nociva;
3. No campo social, por contribuir para que a sociedade compreenda melhor o fenômeno, possa identificá-lo em situações específicas e sinta-se capacitada a discuti-lo abertamente, encorajada a não se calar e a denunciar, pois, é reconhecido que a abordagem direta é crucial para erradicar esse comportamento prejudicial ao ambiente de trabalho.

1.4 Carreira de Auxiliar de Serviços de Educação Básica

A Lei 15293 de 05/08/2004, do governo de Minas Gerais, regulamenta as carreiras dos profissionais da educação no Estado, incluindo os ASBs, e estabelece, em seu Anexo II (a que se refere o art. 6º da Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004), as atribuições dos Cargos Efetivos que Compõem as Carreiras dos Profissionais de Educação Básica, a seguir:

- 8.1. Exercer atividade no campo da zeladoria em unidade escolar, no órgão central e nas Superintendências Regionais de Ensino da SEE, na Fundação Helena Antipoff, na Fundação Educacional Caio Martins e no Conselho Estadual de Educação;
- 8.2. Realizar trabalhos de limpeza e conservação de locais e de utensílios sob sua guarda, zelando pela ordem e pela higiene em seu setor de trabalho;
- 8.3. Realizar trabalhos de movimentação de móveis, utensílios, aparelhos, correspondência e de documentos diversos;
- 8.4. Relacionar, orçar e requisitar materiais e instrumentos necessários à execução de seu trabalho;
- 8.5. Preparar e distribuir alimentos, mantendo limpo e em ordem o local, zelando pela adequada utilização e guarda de utensílios e gêneros alimentícios;
- 8.6. Realizar pequenos reparos de alvenaria, marcenaria, pintura, eletricidade, instalações hidráulicas e de móveis e utensílios;
- 8.7. Executar serviços simples de jardinagem e agropecuária e atividades afins;
- 8.8. Dirigir veículos de passageiros e carga;
- 8.9. Manter veículos e máquinas em condição de conservação e funcionamento, providenciando conserto, abastecimento, lubrificação e limpeza, e efetuar pequenos reparos mecânicos;
- 8.10. Realizar trabalhos de protocolização, preparo, seleção, classificação, registro, coleção e arquivamento de processos, documentos e fichas;
- 8.11. Efetuar levantamentos, anotações, cálculos e registros simples de natureza contábil;
- 8.12. Examinar processos e expedientes avulsos, redigir informações de rotina e atender partes;
- 8.13. Efetuar controle de estocagem, transporte e abastecimento de material;
- 8.14. Operar PABX, efetuando ligações internas e externas, locais, interurbanas e internacionais;
- 8.15. Identificar defeitos nos aparelhos, providenciando os reparos necessários;
- 8.16. Executar outras atividades compatíveis com a natureza do cargo previstas em regulamento.

Diante do exposto, é possível observar que tal profissional é submetido à múltiplas funções, com nível de escolaridade inicial de quarta série do ensino fundamental (figura 2), jornada de trabalho de 30 ou 40 horas semanais conforme Art. 33 da Lei 15293 supracitada.

À época foram criados mais vinte e sete mil e setecentos e cinquenta cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Serviços de Educação Básica – ASB, como consta no Art. 37 inciso II da já referida lei, totalizando um número de 39.079 cargos, como pode ser observado na figura 2 abaixo, constante no anexo I da mesma legislação. Porém, como o último concurso público para o segmento em questão foi em 2001, sendo este cancelado e nenhum dos aprovados empossados, hoje, a maioria destas profissionais, possui vínculo precário a título de contrato temporário (da Rocha Júnior & Campos, 2024), conforme Resolução SEE nº 4919 de 06 de outubro de 2023.

Figura 2

I.8 - ESTRUTURA DA CARREIRA DE AUXILIAR DE SERVIÇOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA

Carga horária semanal de trabalho: 30 ou 40 horas

Cargo	Nível	Nível de escolaridade	Quantidade
Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB)	I	4ª série do ensino fundamental	39.079
	II	Ensino fundamental	
	III	Ensino médio	

Fonte: Lei Nº15293 de 05/08/2004

Mesmo diante do cenário acima exposto, onde esses profissionais são frequentemente subvalorizados, é salutar a atuação deles para o bom funcionamento do ambiente escolar. Mesmo sem reconhecimento financeiro, é importante destacar o papel central que eles desempenham na manutenção da escola e, conseqüentemente, no sucesso do processo educacional (Araújo, 2021).

São elas, as ASBs, responsáveis por promover um ambiente acolhedor dentro das escolas estaduais, no qual as pessoas se sentem confortáveis em permanecer, isto porque, as atividades ligadas à higienização de espaços públicos de convivência, como as escolas, são relevantes para o bom funcionamento das instituições. Além disso, as relações sociais, de trabalho e demais manifestações de encontro, aprendizado, são beneficiadas quando se pode desfrutar de espaços limpos. Todavia, apesar de existir uma valorização da limpeza em espaços públicos de

convivência, não se pode afirmar o mesmo com relação à valorização deste do trabalho do profissional da limpeza.

As pessoas desejam permanecer em ambientes limpos e higienizados, mas não atribuem valor ao executor da limpeza. Esse trabalhador é significado como um ser com pouca instrução e sem oportunidade de crescimento profissional, pois, do contrário não estaria realizando uma atividade tida como desqualificada.

Dessa forma, a limpeza é socialmente almejada e observada pelos usuários do serviço, no entanto, seus executores passam despercebidos. São lembrados somente quando necessário for a higienização de algum objeto ou espaço. Pode-se pontuar que o trabalho é significativo, mas o trabalhador não.

1.5 Adequação à linha de pesquisa

O presente estudo pertence à área macro de Ciências Sociais Aplicadas, dentro da área de Administração com foco em Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas. A partir do que dispõe a Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), tem-se o objeto de pesquisa constante no catálogo que trata da divisão GPR - Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, dentro da temática de Saúde e Adoecimento no Contexto do Trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A presente pesquisa tem por propósito analisar se as ASBs, devido à sujidade da função, são invisibilizados e/ou estão expostos ao assédio moral no ambiente de trabalho. E ainda, se há alguma medida de prevenção às práticas de assédio moral dentro das Escolas Estaduais da cidade de Betim em Minas Gerais.

Com base na Teoria Crítica¹, pretende-se fazer uma abordagem sobre o tema em análise visando compreender e criticar as estruturas sociais, políticas e culturais, em face dos fenômenos existentes no campo gerencial, especialmente em matéria de assédio moral no ambiente de trabalho (no caso, no ambiente escolar).

Em consequência, serão desenvolvidos, sob este título, os seguintes subcapítulos: 2.1 O Trabalho Sujo da Educação: Estigmas, Sujidades e Invisibilidades; 2.2 Assédio Moral.

2.1 O “trabalho sujo” da educação: estigmas, sujidades e invisibilidades

A influência da qualidade de vida no trabalho e o significado atribuído a ele começaram a ser investigados por Hackman e Oldham (1976). Contudo, esses estudos ganharam maior profundidade a partir da década de 1980, quando a reestruturação produtiva da economia afetou diretamente o mercado de trabalho (Spinelli-de-Sá & Lemos, 2015; Andrade, Tolfo & Dellagnelo, 2012).

A questão dos sentidos e significados do trabalho ainda enfrenta indefinições, especialmente devido às dificuldades em distinguir os termos "sentidos" e "significados", influenciados por diferenças linguísticas e de tradução (Andrade, Tolfo & Dellagnelo, 2012; Bendassoli, Coelho-Lima, Pinheiro & Siqueira Gê, 2015). Discutir esses aspectos exige também considerar a função psicológica do trabalho, que situa o indivíduo no mundo, tornando os conceitos de sentidos, significados e função psicológica interdependentes (Bendassoli & Gondim, 2014).

Os termos em questão, embora sejam facilmente compreendidos intuitivamente, são complexos de explicar (Rodrigues & Barrichello, 2015). Definir se um trabalho tem sentido envolve subjetividade e é influenciado por fatores sociais e culturais (Caieiro & Neto & Guimarães, 2016). Embora as pesquisas teóricas sobre sentidos e significados do trabalho

¹ Trata-se de teoria criada no século XX pelos intelectuais da Escola de Frankfurt (Herbert Marcuse, Theodor Adorno, Walter Benjamin, Erich Fromm e Max Horkheimer), visando à proposição de uma crítica social do desenvolvimento intelectual da sociedade que incidia sobre as teorias iluministas.

variem, há um consenso sobre a importância das questões culturais e sociais. Isso indica que, geralmente, essas investigações consideram como o sujeito é construído e reconstruído por aspectos sociais (Tolfo, Baasch & Cugnier, 2011).

Em Caieiro, Neto & Guimarães (2016), por exemplo, pesquisa sobre faxineiras destaca a divisão sexual do trabalho, que reflete construções sociais de gênero, sugerindo que certos trabalhos são atribuídos a homens e outros às mulheres. Este padrão sugere que às mulheres é dada a responsabilidade pelo cuidado do lar, enquanto os homens são responsáveis pela manutenção financeira.

Nesta linha, em termos de trabalho feminino, as pesquisas tendem a focar em mulheres em posições de destaque, como executivas e empreendedoras bem-sucedidas (Tonon & Grisci, 2015; Lourenço, Ferreira & Brito, 2013; Carvalho Neto, Tanure & Andrade, 2010), o que pode não refletir a experiência de mulheres em cargos não gerenciais, como as faxineiras e, no caso do presente estudo, as ASBs (Caieiro & Neto & Guimarães, 2016).

A discussão sobre o valor e prestígio do trabalho leva à questão da invisibilidade social (Costa, 2004) e ao conceito de "trabalho sujo", cunhado por Hughes (1958) para descrever atividades de baixo prestígio e visibilidade, muitas vezes estigmatizadas, embora essenciais.

Tais trabalhos, frequentemente associados à estigmas físicos, sociais e morais, são muitas vezes marginalizados e negligenciados pela literatura organizacional (Ashforth & Kreiner, 1999). Exemplos incluem profissões relacionadas ao lixo, faxina, violência e sexo, que são vistas como negativas e devem ser mantidas fora da vista pública (Lhuilier, 2014, p. 16). Mesmo profissões de *status* podem ter aspectos que as associam ao trabalho sujo, como a função de demitir funcionários dentro de uma empresa.

Verifica-se, portanto, ser necessário compreender as múltiplas conexões entre o significado do trabalho e o equilíbrio que ele oferece ao indivíduo dentro da sociedade. O trabalho, ao ser interpretado de forma subjetiva, pode ter um valor predominantemente econômico, como uma maneira de gerar renda. Já do ponto de vista psicológico e sociológico, o trabalho assume um papel essencial na vida humana, onde diferentes valores e significados são atribuídos às experiências de trabalho, influenciados pelos contextos culturais e sociais em que os indivíduos estão inseridos (Pereira et al., 2022).

O trabalho é fundamental para a construção da identidade individual, mas também destaca o paradoxo dessa realidade: enquanto algumas atividades são legitimadas pela sociedade, outras são estigmatizadas, o que afeta negativamente o bem-estar daqueles trabalhadores que estão em posições marginalizadas. Esse estigma, de forma sutil, permeia as

relações de trabalho contemporâneas e é mais visível em algumas ocupações do que em outras, sendo julgado de maneiras diferentes (Pereira et al., 2022).

É perceptível que as relações de trabalho estão repletas de ambiguidade, paradoxos e dualidades, especialmente no que diz respeito às atividades consideradas marginais pela sociedade (Pereira et al., 2022).

O estigma, atributo profundamente depreciativo que pode levar a rejeição social, remonta aos primórdios da civilização, e as pessoas estigmatizadas costumam ter acesso limitado aos recursos da sociedade. O estigma surge como um desvio do padrão de comportamento esperado, que é imposto a certos grupos, frequentemente os menos favorecidos, que, ao não se encaixarem em seus papéis sociais atribuídos, acabam sendo vítimas de algum tipo de estigmatização, seja ela física, social ou moral (Goffman, 1988).

Embora a sociedade contemporânea busque acabar com a discriminação² contra minorias e grupos estigmatizados e promover sua inclusão, Araújo (2021) aponta que os estigmas ainda existem, variando conforme o contexto das relações de trabalho e surgindo de grupos sociais com poder de definir o que é considerado estigma. Daí a relevância de se tratar em consonância com a temática supracitada o conceito de invisibilidade, primeiramente num contexto geral antes de explorá-lo mais a fundo.

O termo "invisível" tem origens no latim *invisibilis*, conforme Houaiss, Villar & Mello Franco (2001). Martins et al. (2019) destacam a magnitude da invisibilidade pública, enquanto Costa (2008) associa a invisibilidade social/pública às construções sociais e psíquicas que desencorajam expressões corporais, como abafar a voz e baixar o olhar.

No âmbito do trabalho, a invisibilidade social está relacionada ao desaparecimento psicossocial de indivíduos em ocupações de baixa qualificação, conforme Costa (2008). Essa invisibilidade no mundo contemporâneo do trabalho assume uma natureza paradoxal, como aponta Lhuilier (2017), manifestando-se tanto no excesso de trabalho quanto no subemprego. Esses aspectos, destacados por Lhuilier (2012), contribuem para o adoecimento mental dos trabalhadores.

A invisibilidade se acentua em atividades menos valorizadas socialmente, como evidenciado pelo estudo de Costa (2008) com garis na Universidade de São Paulo. Tal invisibilidade, segundo Martins et al. (2019), torna os trabalhadores parte da paisagem, relacionando-se estreitamente com a segregação social. No contexto da pandemia, os auxiliares

² Trata-se da conduta comissiva ou omissiva que dispensa tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião, entre outros fatores.

de serviços gerais ganharam destaque, mas essa visibilidade pode ser percebida como uma forma de escambo social, conforme discutido por Marx (2010) e Bezerra & Paz (2007).

Antunes e Druck (2015) alertam para a tendência crescente da informalidade e precarização no trabalho, afetando profissionais como os auxiliares de serviços gerais. Essa precarização não se limita ao âmbito profissional, estendendo-se à precarização familiar.

Considerando a dimensão social do trabalho, Borges (2006) destaca a interconexão entre mudanças no mundo do trabalho e na vida familiar dos trabalhadores. A busca por reconhecimento no âmbito individual e social, tanto no trabalho quanto fora dele, é um anseio evidente. A invisibilidade, conforme Gemma (2017), contribui para a vulnerabilidade dos trabalhadores, especialmente aqueles envolvidos em atividades desprovidas de *status* e reconhecimento.

Nunes (2007) aponta que a invisibilidade varia de acordo com o contexto, sendo mais acentuada em atividades relacionadas aos serviços gerais. No cenário atual do trabalho, o termo "trabalho invisível" destaca ocupações com baixa qualificação, pouco ou nenhum vínculo empregatício e ausência de proteção social (Nunes, 2007).

A invisibilidade, associada ao trabalho sujo, reflete uma identidade social negativa, humilhação social e desvalorização para os trabalhadores de limpeza (Nunes, 2014). Estudos evidenciam a desvalorização das atividades de limpeza, percebidas como invisíveis, estigmatizadas e lembradas apenas em sua ausência ou desvio das prescrições (Fernanda, 2005).

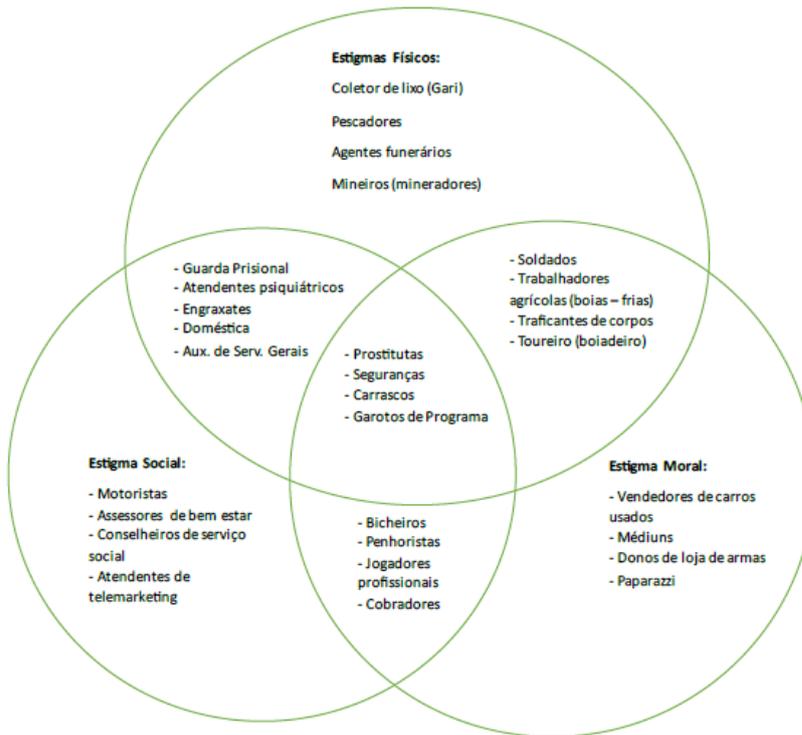
Apesar da importância das atividades de auxiliares de serviços gerais para o funcionamento das organizações, esses profissionais enfrentam desvalorização e invisibilidade, enquadrando-se no conceito de "trabalho sujo" cunhado por Everett Hughes (1958). Lhuilier (2014) destaca que a invisibilidade nas profissões do trabalho sujo está relacionada às atividades desvalorizadas e desinvestidas, como aquelas ligadas ao lixo e à faxina.

A despersonalização dos trabalhadores de limpeza, associada à invisibilidade, contribui para o conceito de trabalho sujo. Bosmans et al. (2016) percebem o trabalho de limpeza como "trabalho sujo" devido ao manuseio de sujeira, baixo prestígio ocupacional e relação servil com empregadores. Batista e Codo (2018) complementam que quem realiza trabalhos "sujos" é socialmente considerado impuro.

Ou seja, a invisibilidade no trabalho, especialmente em ocupações relacionadas aos serviços gerais, está intrinsecamente ligada à desvalorização, estigmatização e, muitas vezes, à humilhação social. Essa realidade, caracterizada como "trabalho sujo", reflete uma divisão moral e psicológica, contribuindo para a marginalização e desconsideração dos profissionais nessas ocupações. (Lira, 2022). Como se pode observar na figura 2 abaixo:

Figura 3

Diagrama de Venn dos Estigmas Físico, Social e Moral



Fonte: Ashforth & Kreiner, (2014).

Os trabalhos são agrupados de acordo com o tipo de sujidade da função desempenhada. Ou seja, trabalhadores que desempenham essas tarefas são frequentemente estigmatizados e associados ao próprio trabalho sujo. Esse conceito abrange uma variedade de situações em que o trabalho pode ser considerado sujo, seja devido à sua natureza física repugnante, à sua degradação moral ou à sua falta de prestígio social (Adams, 2012).

No Brasil, socialmente, a educação, no que tange a seus trabalhadores, é vista pelo arquétipo de heroísmo, de prestígio. Porém, alguns desses trabalhadores, devido à função exercida dentro do ambiente escolar, são deixados à margem. Como é o caso dos profissionais comumente denominados de serviçais, serventes escolares, auxiliares de serviços gerais e, no caso do objeto de análise desta pesquisa, Auxiliares de Serviços da Educação Básica (ASBs).

Isto, porque são aqueles que realizam o “trabalho sujo”, ou seja, são os “trabalhadores sujos” da educação.

É importante notar que o trabalho sujo pode ser sujo de diferentes maneiras, seja física, social ou moralmente. Isso pode ocorrer quando o trabalho envolve contato com grupos estigmatizados, quando parece servir a outros de maneira subserviente, ou quando é considerado moralmente questionável (Bendassolli & Falcão, 2013).

O emprego muitas vezes mascara a verdadeira natureza do trabalho, pois é valorizado por seus benefícios, como autoestima, renda e socialização. Isso faz com que a atenção se concentre no emprego em detrimento das condições de trabalho, do significado do trabalho e da identidade do indivíduo (Lhuilier, 2012).

Bendassolli & Falcão (2013) abordam o trabalho sujo em três dimensões: sua relação com a saúde do trabalhador, seu potencial para promover o desenvolvimento pessoal e a qualidade do trabalho realizado. Alguns consideram o trabalho sujo como uma fonte de adoecimento e sofrimento, enquanto outros argumentam que ele pode promover o desenvolvimento pessoal, independentemente do *status* social. A qualidade do trabalho desempenhado também é importante para a saúde no trabalho e a satisfação pessoal (Clot, 2008).

Os auxiliares de serviços gerais, que desempenham funções de limpeza, estão sujeitos às condições precárias de trabalho, jornadas múltiplas, terceirização e empregos temporários. Essa precarização do trabalho também afeta suas vidas pessoais, tornando-se indissociável (Hirata, 2011).

A sociedade que valoriza profissões prestigiadas também relega outras atividades ao segundo plano, estigmatizando aqueles que as realizam. Esses trabalhadores são considerados invisíveis, sujos e subjugados, apesar de serem fundamentais para a organização e conservação da sociedade (Bendassolli & Falcão, 2013).

Além disso, é importante notar que a natureza do trabalho desempenhado exerce impactos significativos no indivíduo em termos físicos, sociais e morais. Isso ocorre quando o trabalho está associado às condições prejudiciais à saúde, envolve interações com grupos estigmatizados ou parece contradizer os valores morais e éticos da sociedade (Pereira, 2021).

É fundamental reconhecer que, muitas vezes, o enfoque recai mais no "emprego" do que nas próprias condições de trabalho. O emprego é frequentemente priorizado devido aos benefícios que traz, como aumento da autoestima, renda e integração social. No entanto, isso pode levar a uma negligência das condições reais de trabalho, do significado e propósito do trabalho e da identidade do trabalhador (Pereira, 2021).

No contexto brasileiro, a divisão do trabalho muitas vezes se divide em ocupações "limpas" e "sujas", com as últimas sendo estigmatizadas e subvalorizadas. No entanto, é importante notar que profissões de alto prestígio social envolvem elementos de "trabalho sujo", o que cria uma ambiguidade em relação ao prestígio ocupacional e à sujidade associada ao trabalho (Pereira, 2021).

A invisibilidade e a desvalorização de profissões relacionadas à limpeza e higienização podem comprometer a identidade profissional dos trabalhadores envolvidos. Esses trabalhadores muitas vezes são tratados como invisíveis e ignorados pelos clientes e pela sociedade em geral, apesar da importância crítica de seu trabalho para o funcionamento das organizações (Pereira, 2021).

Além disso, é importante notar que a natureza da ocupação realizada pode causar impactos significativos no indivíduo, seja em termos físicos, sociais ou morais. Esses impactos podem ocorrer quando o trabalho está relacionado a atividades prejudiciais à saúde, envolve interações com grupos estigmatizados ou parece entrar em conflito com as normas morais e éticas da sociedade.

Deve-se destacar que, muitas vezes, o foco recai principalmente no "emprego" em detrimento das condições reais de trabalho. O emprego frequentemente assume uma posição de destaque devido aos benefícios associados a ele, como o aumento na autoestima, renda e interação social. No entanto, isso muitas vezes leva a uma subestimação das condições de trabalho em si, bem como de outros aspectos relacionados a ele, como o significado e propósito do trabalho, e a identidade e processos de identificação do trabalhador (Pereira, 2021).

Ashforth e Kreiner (1999, p. 413) observam que, da mesma forma que o trabalho sujo é marginalizado na sociedade, ele também é negligenciado na literatura organizacional. Portanto, pesquisas na área de Administração frequentemente se concentram nas experiências e percepções de trabalhadores de alto *status* nas organizações, deixando de lado os subalternos que ocupam posições mais baixas (Caieiro, Carvalho Neto & Guimarães, 2016).

É importante destacar que os aspectos morais e valorativos associados ao trabalho sujo nem sempre coincidem com os aspectos psicológicos. O sujeito envolvido no trabalho de limpeza e faxina, terceirizado e precarizado, é frequentemente negligenciado e subvalorizado, apesar de seu papel fundamental em uma instituição de ensino, seja ela pública no âmbito federal, estadual, municipal ou particular. (Martins et al., 2019).

Trabalhadores que desempenham funções consideradas menos prestigiosas muitas vezes enfrentam tratamento humilhante devido ao preconceito de classe social, que ainda persiste em empresas e organizações públicas no Brasil (Alcadipani, 2012). No caso dos

trabalhadores de limpeza, a situação é agravada, pois, o lixo é associado ao indesejado, à sujeira e ao descarte, transferindo esses estigmas para os próprios trabalhadores. Isso resulta em discriminação e segregação (Mendes, 2009).

O trabalho de faxina é desvalorizado em duas frentes, tanto por ser uma atividade considerada braçal, quanto por expor os trabalhadores a elementos poluídos. Isso resulta em desvalorização social e exposição a riscos físicos (Morales, 2010).

Nunes (2014) destaca a existência de uma identidade social negativa, invisibilidade e humilhação social entre os trabalhadores do setor de limpeza. Isso resulta na falta de reconhecimento por parte das instituições, falta de valorização econômica e utilitária do trabalho e falta de reconhecimento pelos pares, levando a diversas formas de exclusão.

Diante da temática a ser investigada é inerente a proposta de pesquisa a abordagem das atribuições do cargo de Auxiliar de Serviços da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, constante no Anexo II da Lei nº 15.293/04, em que se pode observar a extensão das funções e afazeres a serem realizados, em sua maioria, sob a execução de serviço braçal.

2.2 Assédio Moral

O termo "assédio moral" é utilizado em português para descrever a violência ocorrida no ambiente de trabalho, enquanto na língua inglesa existem várias palavras para descrever essa prática abusiva (Soares, 2012).

A expressão "assédio moral" teve sua origem no campo da Biologia durante os estudos de Konrad Lorenz na década de 1960. Lorenz utilizou o termo "*mobbing*" para descrever o comportamento de um grupo de animais de pequeno porte diante da ameaça de um animal de porte superior. Ele traduziu "*mobbing*" como *hostigamiento* ou *acosamiento*, equivalentes a "perseguição" em português. Em seu livro "*Sobre la agresión: el pretendido mal*," Lorenz aborda o instinto agressivo presente tanto em animais quanto em humanos (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Na década de 1970, o médico sueco Peter Paul Heinemann, inspirado nos estudos de Lorenz, utilizou a palavra "*mobbing*" para explicar o comportamento agressivo de algumas crianças em relação a outras no ambiente escolar (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Em 1976, o psiquiatra norte-americano Carroll Brodsky, definiu "assédio" como um tratamento repetido, contínuo e persistente, visando atormentar e perseguir o outro para intimidá-lo (Fonseca; Mattos; Corrêa, 2021). Em sua pesquisa sobre as origens do conceito de

assédio moral no trabalho, Brodsky utilizou o termo "*harassment*" (assédio) por analogia ao conceito de assédio sexual ("*sexual harassment*"), eliminando apenas a especificidade (Soares, 2012).

Pamplona Filho e Santos (2020) destacam as diversas terminologias utilizadas ao redor do mundo para se referir ao assédio moral, conforme apresentado no quadro a seguir:

Figura 4

Designações do assédio moral

País	Denominação
Itália, Alemanha e países escandinavos	Mobbing
Inglaterra	Bullying
Estados Unidos	Harassment
França	Harcèlement moral
Japão	Ijime
Espanha	Psicoterror laboral ou acoso moral
Brasil e Portugal	Terror psicológico, tortura psicológica ou assédio moral

Fonte: Adaptado de Pamplona Filho e Santos (2020).

Heinz Leymann, psicólogo alemão naturalizado sueco, foi um dos pioneiros nos estudos sobre assédio moral. No início da década de 1980, Leymann iniciou suas investigações sobre o sofrimento resultante do assédio no ambiente de trabalho, gerando resultados inéditos e preocupantes. Seu objetivo era provocar a reflexão de trabalhadores, sindicalistas, administradores, médicos do trabalho e juristas, incentivando-os a enfrentar e prevenir tais práticas abusivas (Freitas, Heloani e Barreto, 2008).

Em 1984, Leymann publicou um breve ensaio científico para o *National Board of Occupational Safety and Health* em Estocolmo, abordando as consequências do "mobbing" no domínio neuropsíquico de indivíduos expostos às humilhações no ambiente de trabalho (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Em 1989, Leymann lançou seu primeiro livro em sueco, intitulado "Mobbing: a perseguição no trabalho". Devido à relevância do tema, o livro foi também publicado em alemão, em 1993 ("*Mobbing: psychoterror am arbeitsplatz*"), e em francês, em 1996 ("*Mobbing: La persécution au travail*"). Nessa obra, o autor utiliza o termo "*mobbing*" para descrever a violência psicológica praticada por adultos e "*bullying*" quando perpetrada por crianças e adolescentes. Naquela época, o assédio moral também era conhecido como "*harassment*" e "*psychological terror*" (terror psicológico) (Soares, 2012).

Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2015, p. 11) apresentam o conceito a seguir, defendido por Leymann:

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Nesse contexto, a ação deliberada refere-se à intenção do assediador em causar danos a outra pessoa. Segundo Leymann, essa intencionalidade é uma condição essencial para a configuração do assédio. Vale ressaltar que a ocorrência do dano pode ser passível de indenização, mas, por si só, não caracteriza o assédio moral.

Adicionalmente, Leymann estabeleceu um critério matemático para a caracterização do assédio moral: as condutas abusivas devem se repetir pelo menos uma vez por semana e perdurar por, no mínimo, seis meses (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015). Assim, a duração do comportamento prejudicial é crucial para a configuração do assédio moral, distinguindo as situações esporádicas e fortuitas das ações continuadas e sistemáticas.

Leymann também considera que a reação do assediado, manifestada por sofrimento físico, psicológico e social duradouro, é um aspecto essencial do assédio moral. Para ele, deve haver uma consequência perceptível, tanto para a vítima quanto para os observadores. Na perspectiva do autor, o assédio moral perde seu impacto se não houver uma repercussão para a vítima, mesmo que a intenção do assediador esteja presente (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015).

Soboll et al. (2017) argumentam que a intencionalidade é um elemento complementar para a caracterização do assédio moral, não sendo um critério obrigatório devido à dificuldade de se comprovar a intenção do agressor. Para essas autoras, o agressor pode agir conscientemente ou não, mas as consequências para a vítima serão as mesmas. No entanto, a visão predominante na doutrina considera a intenção do agente como um elemento constitutivo do assédio moral (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Fiorelli et al. (2015) não consideram a intencionalidade do assediador como um requisito indispensável para a manifestação do assédio moral, pois a julgam irrelevante. Para eles, o crucial é a forma como o assediado reage.

Além disso, é muitas vezes impossível determinar as reais intenções do assediador, uma vez que ele pode não saber as razões que o levam à prática do assédio ou pode agir dessa forma por influência de outra pessoa.

Dessa forma, para esses autores, o que importa são as consequências do assédio moral para a vítima, e não a intenção do agressor. Portanto, para a caracterização do assédio moral, é necessário que o dano seja objetivamente percebido, ou seja, seu efeito deve ser comprovado.

Vale ressaltar que, de acordo com Fiorelli et al. (2015), o assédio moral só se configura se houver um dano, não admitindo tentativas. Para responsabilizar civilmente o agente causador do dano, é necessário comprovar tanto o dano quanto o nexo causal que relaciona a conduta ao resultado.

Cabe destacar que o assédio moral difere do dano moral, como explicado por Barreto (2005, p. 53):

O dano moral pressupõe um ato que causa dano efetivo, enquanto o assédio moral pressupõe causalidade, intencionalidade, direcionalidade e especialmente a repetição dos atos que humilham, constrangem e ameaçam, violando direitos colocando em risco tanto a saúde do trabalhador como a do coletivo, degradando as relações interpessoais e seu vínculo com a organização.

Apesar de ambos afetarem a dignidade, violarem direitos e causarem prejuízos à vítima, ao contrário do assédio moral, a caracterização do dano não exige a repetição da conduta abusiva em detrimento da vítima.

Além de fornecer uma definição para o assédio moral, Leymann (1996 como citado em Pamplona Filho & Santos, 2020) elencou os comportamentos hostis em cinco categorias:

Figura 5

Lista de comportamentos hostis segundo Leymann

1. Efeitos sobre a possibilidade de comunicação adequada
As autoridades negam a possibilidade de comunicação da vítima
Silenciam a vítima
Fazem ataques verbais sobre a qualidade de seu trabalho
Fazem ameaças verbais; boatos com o fim de isolá-la
2. Efeitos sobre a possibilidade de manutenção de contatos sociais
Os colegas não falam com a vítima
As autoridades proíbem que falem com ele
A vítima é isolada em uma sala longe dos outros
A vítima é rejeitada
3. Efeitos sobre a possibilidade de manutenção da reputação social
São feitas fofocas sobre a vítima
A vítima é submetida à ridicularização
Caçoam de alguma falta de habilidade, da sua herança étnica, da maneira de se movimentar

ou falar
4. Efeitos sobre a situação de trabalho
Não designam tarefas ou designam tarefas sem sentido
5. Efeitos sobre a saúde física
Designam trabalhos perigosos
São feitas ameaças e ataques psicológicos

Fonte: Adaptado de Leymann (1996 como citado em Pamplona Filho & Santos, 2020).

Outra renomada autora especializada no tema do assédio moral é a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar francesa Marie-France Hirigoyen. Conforme destacado por Soares (2012), a publicação do livro "Assédio moral: a violência perversa do cotidiano," escrito por Hirigoyen e lançado na França em 1998, teve significativa importância política, uma vez que, um ano após sua publicação, a prática de assédio moral foi criminalizada.

Em 2000, o livro da autora foi traduzido para o português (Soboll et al. 2017). De acordo com Hirigoyen (2017, p. 65), o assédio moral se configura como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho.

No entanto, Hirigoyen (2017) discorda de Leymann no que diz respeito à imposição de um limite de frequência para a ocorrência do assédio moral. Em sua visão, estabelecer um parâmetro temporal para a caracterização do assédio em uma população geral de trabalhadores é inviável, especialmente diante da gravidade de alguns casos. A autora argumenta que a habitualidade se configura pelo prolongamento e pela continuidade das condutas hostis, uma vez que cada caso possui suas peculiaridades.

De acordo com Hirigoyen (2006, p. 108-109), as atitudes hostis podem ser agrupadas em quatro categorias, conforme demonstrado no quadro abaixo:

Figura 6*Lista de atitudes hostis segundo Hirigoyen (2006)*

1. Deterioração proposital das condições de trabalho
Retirar da vítima a autonomia
Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas
Contestar sistematicamente todas as suas decisões
Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada
Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, entre outros
Retirar o trabalho que normalmente lhe compete
Dar-lhe permanentemente novas tarefas
Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências
Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências
Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios)
Agir de modo a impedir que obtenha promoção
Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos
Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde
Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar
Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho
Induzir a vítima a erro
2. Isolamento e recusa de comunicação
A vítima é interrompida constantemente
Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima
A comunicação com ela é unicamente por escrito
Recusam todo contato com ela, mesmo o visual
É posta separada dos outros
Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros
Proíbem os colegas de lhe falar
Já não a deixam falar com ninguém
A direção recusa qualquer pedido de entrevista
3. Atentado contra a dignidade
Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la
Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros, entre outros)
É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados
Espalham rumores a seu respeito
Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental)
Zombam das suas deficiências físicas ou do seu aspecto físico; é imitada e caricaturada
Criticam sua vida privada
Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade
Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas
Atribuem-lhe tarefas humilhantes
4. Violência verbal, física ou sexual
Ameaças de violência física
Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara
Falam com ela aos gritos

Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas
Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio
Fazem estragos em seu automóvel
É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas)
Não levam em conta seus problemas de saúde

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2006).

No contexto brasileiro, a pioneira nos estudos sobre o assédio moral foi a médica Margarida Maria Silveira Barreto, por meio de sua dissertação de mestrado intitulada "Uma jornada de humilhações," defendida em 2000, na área de Psicologia Social. Essa dissertação foi posteriormente transformada no livro "Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações," publicado em 2006.

Em 2001, foi criado o *site* www.assediomoral.org.br, que contribuiu para a divulgação e conscientização sobre o assédio moral. No âmbito jurídico brasileiro, o tema foi abordado pela primeira vez pela juíza do trabalho Márcia Novaes Guedes em 2003, no livro "Terror psicológico no trabalho," que teve origem no trabalho monográfico "Abuso moral no trabalho" (Pamplona Filho & Santos, 2020).

Além das definições já apresentadas, é importante conhecer os conceitos de outros estudiosos do tema para uma compreensão mais abrangente, como indicado no quadro a seguir:

Figura 7

Definições de assédio moral

Definição de assédio moral	Autor
Assédio é uma forma sutil de violência que resulta em danos diversos, incluindo materiais e morais, no contexto das relações laborais. Caracteriza-se pela repetição deliberada de atos que violam os direitos do outro, afetando sua integridade biológica e causando perturbações à saúde mental e física. Envolve uma série de sinais que constituem um cerco constante, visando exercer domínio e quebrar a vontade do outro, podendo levar à resolução do conflito através de demissão ou submissão.	Barreto (2005, p. 49).
O assédio moral refere-se a um comportamento abusivo, intencional, repetitivo e frequente no ambiente de trabalho, cujo objetivo é diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e psicologicamente destruir um indivíduo ou grupo. Isso resulta na degradação das condições de trabalho, afetando a dignidade e colocando em risco a integridade pessoal e profissional.	Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37).
O assédio moral representa uma forma extrema de agressividade no ambiente de trabalho, destacada por comportamentos ou omissões	Soboll (2008, p. 21).

repetitivos e de longa duração. Seu objetivo é destruir, prejudicar, anular ou excluir, sendo direcionado a alvos específicos, como uma ou mais pessoas. Caracteriza-se pela natureza agressiva, processual, pessoal ou coletiva, sendo um resultado secundário e não o propósito final do processo de hostilização.	
Assédio moral refere-se a comportamentos emitidos por uma pessoa ou grupo, direcionados a outra pessoa ou grupo ao longo de um extenso período, resultando em danos psíquicos e/ou prejuízos de natureza funcional	Fiorelli; Fiorelli e Malhadas Júnior (2015, p. 19).
O assédio moral organizacional envolve tortura psicológica resultante de condutas abusivas e reiteradas integradas à política gerencial da empresa. Essas ações são direcionadas a todos os trabalhadores indiscriminadamente ou a um setor específico, afetando a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.	Pamplona Filho; Santos (2020, p. 90).

Fonte: Elaborado pela autora de acordo com as fontes indicadas neste quadro.

Conforme evidenciado pelos autores mencionados, há consenso de que o assédio moral é uma forma de violência praticada de maneira reiterada, capaz de causar danos psíquicos e/ou físicos à vítima. Os conceitos apresentados por esses estudiosos revelam uma convergência e complementaridade nas abordagens.

A partir desses conceitos, Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2015) exploraram aspectos essenciais para caracterizar o assédio moral: a conduta abusiva, contrária às expectativas éticas do indivíduo, e a manifestação do assédio por meio de comportamentos visíveis, não restritos ao campo da imaginação, ou seja, além da mera intenção do assediador de perseguir a vítima.

A cartilha "Assédio Moral e Sexual no Trabalho" (BRASIL, 2017) elenca características do assédio moral, destacando a habitualidade, intencionalidade, direcionalidade e temporalidade como elementos-chave. Enquanto há concordância entre os pesquisadores sobre a necessidade de repetição (habitualidade) e prolongamento no tempo (temporalidade) do comportamento danoso, há divergências em relação à intencionalidade e direcionalidade.

2.2.1 A Abrangência do Assédio Moral

O assediador é um perverso narcisista ou paranoico que utiliza de estratégias para destruir o outro sem sentir culpa. Ele pode ser caracterizado como narcisista, alguém com mania de grandeza, excessiva necessidade de ser admirado, falta de empatia pelos outros e prazer em causar sofrimento e pode ser comparado a um vampiro. O narcisista pode se assemelhar ao

paranoico em sentimentos de superioridade, menosprezo pelos outros e moralismo, mas se diferencia na forma de agir. (Hirigoyen, 2017).

O assediador age motivado por medo, raiva, inveja e ciúmes, usando o comportamento agressivo para impor poder e influência sobre os demais. (Flores et al., 2007). A cartilha do Brasil (2017) descreve o assediador como autoritário, manipulador e abusador do poder conferido pelo cargo, emprego ou função.

Não há um perfil psicológico específico para a vítima, pois qualquer pessoa pode ser alvo em qualquer momento. No entanto, geralmente, os alvos são trabalhadores brilhantes, valorizados e participativos. O assediador busca distorcer a imagem da vítima, fazendo-a parecer menos inteligente, preguiçosa e conflituosa.

Quanto ao perfil das vítimas, homens e mulheres podem ser vítimas de assédio moral, mas as mulheres são mais frequentemente afetadas. Mulheres negras são as mais impactadas, e outros alvos potenciais incluem pessoas com deficiência, LGBTI+, doentes e acidentados (Brasil, 2017).

Esses exemplos fornecem uma visão abrangente dos conceitos, características e participantes envolvidos no assédio moral, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada desse fenômeno complexo:

dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.
(BRASIL, 2017, p. 9).

Em uma pesquisa envolvendo 2.500 suecos, Leymann observou que 55% dos assediados eram do sexo feminino, enquanto 45% eram do sexo masculino. Além disso, identificou que, nos casos de assédio contra homens, 76% dos agressores eram também do sexo masculino. Já no caso das mulheres, o assédio provinha de outras mulheres em 40% dos casos, de homens em 30%, e de ambos os sexos em 30%. (Leymann, 1993; Freitas; Heloani; Barreto, 2008). Esses dados indicam que o gênero da vítima exerce influência no processo de assédio, impactando também na natureza dos comportamentos hostis:

no caso das mulheres, os comportamentos cruéis são relacionados à maledicência, a fofocas e injúrias, ridicularização da vítima em público, espalhar rumores sobre

enfermidades e vida privada da vítima, privar de expressão a vítima procedendo por alusões ou indiretas e criticar seguidamente o seu trabalho sem lhe dar o direito à defesa; no caso de agressões cometidas por homens, os métodos mais frequentes apontados são relacionados à repressão e à designação de tarefas novas sem cessar (o que aumenta a possibilidade de erros), tarefas insignificantes, ameaças verbais ou silêncios insultuosos, agressão no campo das convicções religiosas ou políticas e atribuição de posto de trabalho totalmente isolado ou em condições humilhantes”. (Leymann, 1993; Freitas; Heloani; Barreto, 2008).

O estudo conduzido por Silva e Nakata (2017) reforça os dados de Leymann, indicando que, quando as mulheres são perpetradoras de assédio, têm maior propensão a escolher outras mulheres como alvo. Dos 60 participantes do sexo feminino, metade relatou ter sido assediada por mulheres, enquanto a outra metade foi assediada por homens. Em relação aos 40 participantes do sexo masculino, 74% afirmaram terem sido assediados por homens, sendo que 61% dos assediadores eram do sexo masculino. Esses resultados sugerem uma tendência de mulheres assediarem mais outras mulheres do que homens.

É importante destacar que o tipo de agressão varia de acordo com os contextos socioculturais e os setores profissionais. Em setores de produção, a violência costuma ser mais direta, verbal ou física. No entanto, à medida que se avança na hierarquia e na escala sociocultural, o assédio moral ocorre de maneira mais sofisticada, perversa e é mais difícil de caracterizar (Hirigoyen, 2006).

2.2.2 Gestão de riscos e o Assédio Moral

O assédio moral acarreta danos significativos à saúde da vítima, manifestando-se em sintomas como "choro frequente, tristeza acentuada, pensamentos repetitivos e cristalizados, culpa, autoisolamento e baixa estima", que podem evoluir para transtornos mentais, inclusive levando ao risco de suicídio. Além disso, a repetição do assédio provoca micro traumas que devastam o significado da vida, sendo associada às condições como depressão, síndrome do pânico, estresse, *burn-out*, sofrimento e ideias suicidas (Barreto, 2005, p. 122).

Esses efeitos prejudiciais à saúde podem resultar em alterações emocionais, comportamentais e físicas. Há a destruição da autoestima, o desenvolvimento de transtornos psicossomáticos, a diminuição da eficácia profissional e a deterioração das relações interpessoais como algumas das consequências que podem ser observadas. (Hirigoyen, 2017,

p. 173) Essas repercussões abrangem não apenas a esfera individual, mas também afetam o ambiente de trabalho e a produtividade organizacional.

Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo: palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade. (Hirigoyen, 2017, p. 173)

Nunes & Tolfo (2012, p. 283-284), em um estudo sobre as repercussões resultantes do assédio moral identificadas pelos funcionários de uma Instituição de Ensino Superior (IES), chegaram à seguinte conclusão:

Os efeitos no trabalho das vítimas foram similares, como dificuldades de progressão profissional, dificuldades na participação de eventos e congressos, muitos sentiram-se com vontade de se aposentar/desligar da instituição, houve também ameaças de mudança de setor, dificuldades no ambiente de trabalho, maior carga de trabalho atribuída à denúncia efetuada, e muitas outras. No aspecto dos efeitos na vida privada, ressalta-se que, uma vez que o alvo é hostilizado no seu ambiente de trabalho e percebe essas situações hostis, seu comportamento poderá ser alterado. Deste modo, verificou-se que o assédio influenciou também a sua vida privada, de tal modo que foram identificados problemas familiares, conflitos conjugais, e também a procura de acompanhamento psicólogo e psiquiátrico.

O assédio moral resulta em prejuízos psicológicos, físicos, sociais e profissionais para a vítima, conforme detalhado na tabela a seguir:

Figura 8

Consequências do assédio moral para a vítima

Psicológicos	Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, pessimismo, falta de expectativa para o futuro, depressão, dificuldade de concentração e de recordar acontecimentos, tendência ao suicídio.
Físicos	Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, diminuição da libido, agravamento de comorbidades, dificuldades para dormir e outras alterações do sono, cefaleias constantes, irritação, estresse, <i>Burnout</i> entre outros.
Sociais	Dificuldades no relacionamento interpessoal, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, isolamento entre outros.

Profissionais	Dificuldade de concentração, diminuição da produtividade, imprecisão no cumprimento das atividades, aversão ao local de trabalho e reações extremas às ordens de seus superiores hierárquicos.
---------------	--

Fonte: Elaborado pela autora de acordo com a cartilha *Assédio Moral e Sexual no Trabalho* (Brasil, 2017, p. 12).

O assédio moral gera impactos significativos tanto para o indivíduo quanto para a instituição e a coletividade. Barreto (2005) destaca que, para a instituição, o assédio moral pode resultar em absenteísmo, diminuição da produtividade, impactos financeiros devido a indenizações por dano moral, prejuízo no clima organizacional e danos à imagem perante a sociedade.

Flores, Almegua e Mendonza (2007) complementam o estudo, indicando que o assédio moral distorce a comunicação interna, prejudica as condições de trabalho, reduz a eficiência e contribui para um ambiente organizacional menos motivador.

Para a coletividade, os custos do assédio moral incluem despesas por parte do seguro social, hospitalizações, indenizações por desemprego e aposentadorias antecipadas, todos custeados pelo Estado (Hirigoyen, 2006). O impacto negativo se estende além do indivíduo diretamente afetado, atingindo também as pessoas que interagem com ele, como familiares, amigos e usuários do serviço.

Além das circunstâncias acima mencionadas, a publicação "Assédio Moral e Sexual no Trabalho" (Brasil, 2017, p. 9) destaca que não se configura assédio moral situações contenciosas com colegas ou superiores, nem na realização de atividades psicologicamente estressantes ou desgastantes, críticas construtivas ou avaliações do trabalho por colegas ou superiores, desde que não ocorram em público e não exponham o servidor à situações vexatórias.

Para diferenciar más condições de trabalho do assédio moral, Hirigoyen (2006) sugere observar a intencionalidade, esclarecendo que trabalhar em um ambiente mal iluminado e pequeno, por si só, não constitui assédio moral, a menos que seja direcionado a um funcionário específico. O mesmo se aplica à sobrecarga de trabalho, que é considerada assédio moral apenas quando visa prejudicar o trabalhador, ocorrendo de forma sutil e progressiva.

A cartilha também destaca que atos de gestão administrativa, como atribuição de tarefas, transferência de lotação, fiscalização do trabalho, alteração na jornada e destituição de função comissionada, não devem ser confundidos com assédio moral. Essas ações são direcionadas ao bom funcionamento das atividades, visando o interesse público, ao contrário do assédio moral, que busca perseguir o servidor, atentando contra sua dignidade (BRASIL, 2017).

Além das situações já expostas, eventos como executar trabalho abaixo da qualificação, atrasos, espera em filas, ofensas isoladas e revistas preventivas, sistemáticas, generalizadas e aleatórias não são considerados assédio moral, pois não têm a intenção de perseguir, cercear ou humilhar o trabalhador (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015).

Em relação aos motivos que levam ao assédio moral, a busca ou manutenção de poder é destacada, onde o assediador vê o assediado como uma ameaça ao seu cargo, agindo para eliminá-lo por medo de perder o poder na organização. Além disso, disputas por prestígio, inveja, ciúmes e a obtenção de favores sexuais são citados como motivadores do assédio moral (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015; Hirigoyen, 2006).

Hirigoyen (2006) também destaca a incompatibilidade de personalidades como uma fonte de assédio moral, onde pequenas ações do assediado causam incômodo ao assediador. O assédio moral pode surgir da recusa em aceitar diferenças de pensamento, espírito crítico, ou até mesmo incompatibilidades relacionadas à religião, preferência política e ritmo de trabalho (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015).

A obtenção de vantagem econômica é apontada como outra causa, onde o assediado se torna um obstáculo para práticas ilícitas do assediador. Caso não seja possível demitir o funcionário por razões econômicas, políticas ou legais, o assediador busca dificultar o trabalho do assediado até que ele peça demissão (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015).

Quanto às direções do assédio moral, Hirigoyen (2017) identifica que o assédio pode ocorrer na direção vertical (ascendente ou descendente), na horizontal ou em uma forma mista combinando ambas. A forma mais comum e prejudicial é o assédio praticado pelo chefe em relação ao subordinado (assédio moral vertical descendente), correspondendo a 58% dos casos em uma pesquisa francesa (Hirigoyen, 2006).

Barreto (2005) corrobora esses dados em sua tese de doutorado afirmando que o assédio moral vertical descendente é predominante, ocorrendo em 90% dos casos. O assédio moral horizontal acontece quando o assediador e o assediado têm a mesma posição hierárquica, muitas vezes impulsionado por um ambiente de trabalho competitivo. O assédio moral vertical ascendente é menos comum, ocorrendo quando subordinados assediam um superior hierárquico.

Para facilitar a compreensão, apresentam-se a seguir seis tipos distintos de assédio moral observados nas organizações, categorizados por Hirigoyen (2012): o assédio horizontal, o vertical descendente, o vertical ascendente, o misto, o estratégico ou motivado e o coletivo.

2.2.2.1 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal é uma forma de violência que ocorre entre colegas de trabalho que ocupam a mesma posição hierárquica. Essa dinâmica é frequentemente observada em situações em que há competição por um mesmo cargo ou promoção, como mencionado por Hirigoyen (2020). Esse tipo de assédio é praticado por trabalhadores que têm dificuldade em lidar com a diversidade relacionada à raça, religião, orientação sexual ou posicionamento político de seus colegas.

Geralmente, o assédio moral horizontal surge quando um grupo de colegas sente necessidade de impor seus próprios gostos, preferências e crenças aos indivíduos que são diferentes deles, buscando nivelar ou enquadrar essas pessoas de acordo com suas próprias normas. Autores como Freitas (2001), Barreto (2003), Rezende (2006), Guedes (2008), Hirigoyen (2012), Oletto (2016) e Pamplona Filho e Santos (2020) descrevem essa manifestação de violência.

O assédio moral horizontal pode ter diversas causas discriminatórias, como a competição pelo favoritismo do chefe em relação à vítima, o que pode gerar inveja por parte do agressor. Além disso, ele está ligado a diferentes formas de preconceito e intolerância em relação às diversidades de origem étnica, política, religiosa, sexual e comportamental, que distinguem a vítima do agressor ou do grupo de agressores (Guedes, 2008).

2.2.2.2 Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente é a forma mais comum e, em certa medida, previsível de assédio moral no local de trabalho, a menos que haja políticas internas claras e uma cultura organizacional que repudie essa prática de forma notável.

Essa forma de assédio ocorre devido à natureza da relação de emprego, na qual o superior hierárquico possui poder de direção sobre o subordinado, o que cria um ambiente propício para abusos (Oletto, 2016).

O assédio moral vertical descendente é praticado pelo superior hierárquico contra o empregado e é o mais frequente, geralmente ocorrendo durante a execução do contrato de trabalho (Guedes, 2008).

Essa forma de violência tem um impacto mais severo na saúde do subordinado do que quando ele é agredido por colegas de trabalho (Hirigoyen, 2012). A vítima muitas vezes sente-

se enganada e desamparada, já que os colegas que testemunham as agressões contínuas raramente interferem, e a chefia raramente propõe uma solução direta (Oleto, 2016). É comum que a suposta solução para esse tipo de violência seja a transferência para outro posto de trabalho, sem sequer consultar a vontade da vítima (Hirigoyen, 2012).

2.2.2.3 Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente é uma forma de comportamento prejudicial enraizado em sentimentos intensos de preconceito e discriminação.

Esse tipo de assédio reflete a intolerância em relação à diversidade que está profundamente enraizada na mente do agressor. Ele ocorre quando um subordinado assedia seu superior hierárquico, indo além das normas de hierarquia estabelecidas. Embora seja menos comum, o assédio moral vertical ascendente é tão prejudicial quanto outras formas de violência no ambiente de trabalho conforme apontado por Oleto, (2016).

Semelhante ao assédio moral horizontal, o assédio moral ascendente é menos frequente, mas evidencia preconceito, discriminação e falta de aceitação das diferenças por parte das pessoas que não reconhecem ou ignoram a hierarquia típica das organizações de acordo com Guedes, (2008).

Autores como Guedes (2008), Hirigoyen (2012) e Oleto (2016) concordam ao explicar a aparente complexidade e sutileza desse tipo de comportamento prejudicial. As vítimas do assédio moral vertical ascendente muitas vezes se sentem perdidas, sem saber a quem recorrer para se protegerem. Esse tipo de assédio é particularmente difícil de lidar, dado o poder direcional do empregador e seus gerentes sobre os subordinados. Mesmo que a incidência estatística seja baixa, isso não diminui a crueldade dessas ações.

2.2.2.4 Assédio moral misto

O assédio moral misto surge como uma evolução de uma situação de assédio moral horizontal persistente ao longo do tempo.

Nesse cenário, o chefe imediato e/ou o superior hierárquico se tornam cúmplices do grupo na prática dessa perversidade (Hirigoyen, 2012). Esse tipo de assédio ocorre quando a vítima é transformada em bode expiatório, sendo acusada pelo grupo de ser a responsável por qualquer erro que ocorra no trabalho.

Com o tempo, a vítima passa a enfrentar a repreensão e o descaso de todo o grupo, levando-a ao isolamento e à perda de sua identidade e autoconfiança. Ela é culpada por tudo e por todos os problemas na organização. Rapidamente, ninguém mais suporta a presença dela, e ela é estigmatizada. Mesmo aqueles que não compartilham da percepção do grupo se calam e não ousam denunciar a situação (Hirigoyen, 2012). Esse comportamento de grupo fica evidente, pois o grupo segue o líder e reforça as situações de injustiça e humilhação.

2.2.2.5 Assédio moral estratégico ou motivado

O assédio moral estratégico, também conhecido como assédio moral motivado, é uma tática desonrosa utilizada pela própria administração de uma organização com o objetivo de forçar a vítima a se desligar da empresa por vontade própria.

Esse tipo de assédio ocorre em situações em que a organização deseja se livrar de funcionários que são considerados inconvenientes ou quando há um forte desejo de reduzir despesas com a folha de pagamento, substituindo parte da equipe por funcionários mais jovens e economicamente mais vantajosos. É comum no jargão corporativo o termo "oxigenação da equipe" ser usado para descrever esse processo.

Essa estratégia visa principalmente minar a identidade do indivíduo e anulá-lo como pessoa (Guedes, 2008). O assédio moral estratégico, também chamado de "*bossing*" ou "*mobbing*" estratégico, envolve a administração da empresa realizando ações hostis contra funcionários considerados problemáticos, conforme observado por Mikos e Baracat (2011).

2.2.2.6 Assédio moral coletivo

O assédio moral coletivo tem se tornado mais comum, principalmente em equipes de vendas. Inicialmente, começa como uma brincadeira inocente, muitas vezes sob o pretexto de incentivar o cumprimento de metas por meio de gamificação. No entanto, essa prática rapidamente evolui para situações de humilhação e desrespeito, transformando-se em algo altamente prejudicial e prejudicial à saúde.

Conforme apontado por Melo (2008), o assédio moral coletivo está em crescimento e é comum nas iniciativas de motivação em áreas como vendas e produção. Para os funcionários que não alcançam as metas estabelecidas, resta a submissão à diversas formas de psicoterror.

Essa prática envolve a imposição de punições ou a exigência de pagamento de multas como forma de "motivar" a equipe a atingir metas cada vez mais ambiciosas na produção ou vendas. Aqueles que não conseguem atingi-las ou superar os desafios são expostos a situações humilhantes perante o grupo. Eles são obrigados a se submeter a atos vexatórios e degradantes, como vestir roupas engraçadas, usar chapéus extravagantes ou receber prêmios humilhantes, como uma lanterna por ocupar a última posição no *ranking*. Esse tipo de assédio coletivo é altamente prejudicial para o bem-estar e a saúde mental dos funcionários envolvidos.

Além das tipificações acima abordadas, é vultoso pontuar o assédio moral organizacional que perpassa, assim como o assédio moral, pelas práticas abusivas, das mais diversas naturezas, que acontecem frequente e sistematicamente durante as relações trabalhistas, de forma a levar à exposição vexatória, de constrangimento e/ou humilhação um ou mais trabalhadores, que passam a ocupar o lugar de vítimas, com o objetivo principal de fazer com este e/ou seu grupo de trabalho busquem cumprir as metas e políticas colocadas pela administração.

Desta forma, caracteriza-se a permissividade da ofensa a direitos fundamentais, mesmo que por consequência haja prejuízos de ordem moral, física e/ou psíquica às vítimas. Nesse sentido observa Araújo (2006):

A prática do assédio moral organizacional deve estar relacionada com o exercício da atividade laboral ou de atividade a ela correlata, como na hipótese do exercício do direito de greve, de atividade sindical, de atividade de cipeiro, entre outros. As atividades coletivas e de representação dos trabalhadores seguem em paralelo à atividade profissional na empresa, influenciando a sua organização e forma de gestão do pessoal. Nesse conceito, ao contrário do que se encontra na literatura, a ofensa se dirige a todos os bens jurídicos enumerados entre os direitos fundamentais do operário, os quais podem ser resumidos no respeito à liberdade e igualdade. O trabalhador ofendido em sua dignidade, antes de mais nada não tem reconhecida a sua situação de homem livre e igual. A liberdade de formular um contrato de trabalho e submeter a sua força física, intelectual e emocional ao empregador durante certo período e para a realização de determinada atividade não retira do trabalhador a sua posição de ser humano igual ao empregador. Como tal ele merece respeito em todas as expressões de sua personalidade, como sua dignidade, integridade física e psicológica, liberdade de ir e vir, liberdade de filiação, liberdade de expressão, não-discriminação, entre outros.

O trabalhador vítima do assédio organizacional é privado dos direitos fundamentais, quando para se sobrepujar, a administração utiliza mecanismos de pressão desleais e imorais que perversamente corroem o ambiente laboral e, mais gravemente, com a capacidade de enfrentamento da vítima diante das violências sofridas. Tenta-se privar o trabalhador do que lhe é vital e legalmente fundamental: a dignidade, a liberdade, a igualdade. O que por conseguinte o leva ao adoecimento que pode ser físico, psíquico ou moral.

O fenômeno do assédio moral nas organizações exige uma abordagem prática, transparente e proativa por parte das empresas. Deve ser enfrentado desde suas primeiras manifestações, de forma decisiva e sem tolerância. Se as organizações estão verdadeiramente empenhadas em eliminar práticas prejudiciais que tornam o ambiente de trabalho tóxico e hostil, é crucial que a liderança central adote uma postura rigorosa e inflexível diante de qualquer sinal de comportamento hostil nas instalações.

Essa abordagem deve estar alinhada com a cultura de respeito e convivência harmoniosa entre colegas, subordinados e superiores hierárquicos, promovendo o bem-estar das pessoas e, por consequência, o desempenho positivo do negócio (Paiva, 2019).

No campo da Administração, o aprimoramento gerencial é notável, geralmente baseado em experiência empírica, protocolos e abordagens impessoais para melhorar as práticas e desenvolver processos organizacionais mais eficazes e inovadores.

No entanto, no que diz respeito à gestão de pessoas e, mais especificamente, às relações de trabalho, a racionalidade impessoal e pragmática precisa ser reconsiderada, uma vez que envolve dimensões humanas únicas e particulares (Costa, 2011). Não se trata apenas de processos, mas de lidar com pessoas, emoções e objetivos.

Portanto, as organizações devem ir além das questões técnicas e operacionais ao lidar com o assédio moral em suas instalações. A hierarquia nas organizações cria diferentes níveis e esferas de poder que podem dar origem a comportamentos hostis nas relações de trabalho do dia a dia. Essas relações são influenciadas pelo contexto mais amplo e podem refletir relações de poder assimétricas e desiguais, dependendo da liderança e da gestão de cada organização (Paiva, 2019).

O assédio moral é um comportamento antiético e desrespeitoso que se manifesta nas relações de poder, especialmente no ambiente de trabalho das organizações. Isso ocorre quando um trabalhador agride outro, colocando em risco seu emprego e oportunidades de carreira (Paiva, 2019).

Em resumo, o assédio moral nas organizações é uma realidade perversa e mais comum do que parece, muitas vezes oculta devido à tolerância das organizações e ao silêncio das partes

envolvidas. Ele revela um aspecto "cego e surdo" das organizações brasileiras, onde a questão é frequentemente ignorada ou negligenciada (Paiva, Pereira, Palhares & Guimaraes, 2021).

A complexidade desse fenômeno envolve vários fatores, incluindo a pressão por produtividade nas organizações, a cultura hierárquica prevalente no Brasil, a falta de legislação específica sobre assédio nas organizações e a dificuldade das vítimas em provar o assédio nos tribunais, muitas vezes se sentindo incompreendidas e humilhadas no processo (Heloani & Barreto, 2015).

Em última análise, o assédio moral nas organizações é um fenômeno complexo que requer uma análise abrangente em várias dimensões, incluindo as relações interpessoais, os aspectos econômicos e organizacionais, a cultura e as questões institucionais (conforme proposto por Paiva, 2019).

A organização do trabalho moderno frequentemente envolve pressões para atingir metas, produtividade intensa e estratégias de controle que podem afetar negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores (Pamplona Filho & Santos, 2020).

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Neste capítulo pontua-se a metodologia aplicada à pesquisa, que consiste em enumerar e referendar o caminho escolhido para se atingir os objetivos propostos. São apresentados os procedimentos relativos ao tipo, à abordagem, ao método de pesquisa, à unidade de análise, aos sujeitos da pesquisa e à técnica de coleta e análise de dados.

A metodologia abarca os instrumentos essenciais dispostos em sistemas, que projetam, de modo ordenado, a forma de proceder do cientista para alcançar seu objetivo ao longo do percurso (Collins & Hussey, 2005).

3.1 Classificação e delineamento da pesquisa: tipo, abordagem e método

Partindo do pressuposto de que uma pesquisa deve ser categorizada a partir de sua intenção metodológica (Vergara, 2005), esta pesquisa será caracterizada como sendo do tipo descritiva, pois terá como principal objetivo descrever aspectos que contribuam substancialmente para o entendimento de um fenômeno específico em pauta (Gil, 2017).

“O estudo descritivo pretende descrever ‘com exatidão’ os fatos e fenômenos de determinada realidade” (Triviños, 2012), visto que, no estudo descritivo há a intenção do pesquisador de conhecer determinado grupo, suas características, seus valores, percepções e problemas relacionados à cultura e ao comportamento.

Desta feita, o presente estudo buscou analisar se o “trabalho sujo” associado à ocupação dos ASB’s pode estar relacionado à ocorrência ou não de assédio moral dentro do ambiente escolar, levando em conta ainda que esse tipo de pesquisa permite levantar opiniões, atitudes e crenças dos sujeitos, sendo uma metodologia coerente com os objetivos pretendidos nessa pesquisa (Gil, 2017).

Para tal foi adotada uma abordagem qualitativa por partir do princípio de que a abordagem qualitativa se adequa melhor à proposta da pesquisa e, especialmente, ao tema em questão. Essa escolha visa priorizar a escuta dos participantes e suas experiências de vida (MARTINS, 2004; GIL, 2008).

Merriam (1998) destaca que essa abordagem permite explicar e compreender fenômenos sociais com profundidade, minimizando a desconexão com o contexto. Isso se deve ao fato de ela permitir que o pesquisador interaja com o objeto de estudo, além de proporcionar a interpretação do fenômeno, incorporando a perspectiva do pesquisador.

E ainda, o tema estudado é um fenômeno encontrado em um grupo social, que decorre da subjetividade dos indivíduos, devido ao fato de que a maneira como o trabalho é significado depende da cultura e percepção do indivíduo nesse contexto cultural. Este estudo buscou compreender o fenômeno analisado a partir da perspectiva dos próprios sujeitos, em seus locais de trabalho e munidos de crenças sobre suas práticas (Godoy, 1995).

É relevante ressaltar que, conforme Bendassolli e Falcão (2013), o estudo da sujidade do trabalho demanda compreensão das dimensões morais, psicossociais e econômicas que envolvem o indivíduo, incluindo a discussão dos processos de constituição do sujeito em sua dinâmica social. Essa perspectiva fundamenta a estratégia metodológica adotada, considerando que o ambiente onde os participantes desenvolvem suas atividades é crucial para uma compreensão mais aprofundada de suas ações (TRIVIÑOS, 2012).

Quanto ao rigor esperado em qualquer estudo científico, juntamente com considerações éticas, Chizzotti (2006) afirma que os pesquisadores que optam pela pesquisa qualitativa não buscam evitar o rigor e a objetividade, mas reconhecem que a experiência humana não pode ser plenamente compreendida apenas por meio de métodos quantitativos.

Além disso a pesquisa qualitativa é uma tentativa de obter uma compreensão detalhada dos significados e das situações apresentadas pelos entrevistados, em contraste com a produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos (Richardson et al, 1999).

E ainda enfatiza que os pesquisadores qualitativos buscam acessar as experiências, interações e documentos em seus contextos naturais, destacando que a pesquisa é uma construção colaborativa da vida social, baseada em investigação, percepção, observação e interpretação dos resultados (Flick, 2008).

A pesquisa qualitativa é, por si só, um campo de investigação que atravessa disciplinas, campos e temas (Denzin & Lincoln, 2007). Essa transdisciplinaridade é evidente, uma vez que os conceitos que sustentam o referencial teórico desta dissertação abrangem áreas como psicologia e direito.

Os métodos qualitativos são particularmente adequados quando o objeto de estudo é novo ou pouco conhecido, pois oferecem a possibilidade de descobrir novos aspectos e compreender profundamente seu significado sob a perspectiva dos sujeitos envolvidos. Esses métodos podem revelar conexões inesperadas e explicar significados que não seriam identificados por meio de questionários estruturados, que se caracterizam pela uniformidade das perguntas (Serapioni, 2000).

Por isso, esta pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, por consistir no estudo de um objeto de forma a permitir um maior detalhamento de seu conhecimento (Gil, 2017) e

ser uma forma de pesquisa amplamente empregada em investigações organizacionais, pois viabiliza a análise minuciosa de um ambiente, de um indivíduo ou de uma situação específica. Esse tipo de estudo permite a exploração aprofundada de um fenômeno dentro de seu contexto particular, especialmente quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são bem definidas (Rashid et al., 2019; Silveira & Córdova, 2009; Vergara & Peci, 2003). Examinar o fenômeno enquanto ele ocorre e em seu contexto real oferece a oportunidade de uma exploração potencialmente esclarecedora de diferentes aspectos do fenômeno.

Além de buscar uma compreensão aprofundada sobre como se dão as relações laborais dentro do contexto específico de Escolas Estaduais no Município de Betim em Minas Gerais, no que tange ao problema de se o “trabalho sujo” associado à ocupação dos Auxiliares de Serviços da Educação Básica (ASBs) pode invisibilizá-las e viabilizar a ocorrência do assédio moral contra estes profissionais dentro destas instituições de ensino. O estudo de caso é pertinente quando se deseja compreender em profundidade o “como” e os “porquês” de uma determinada situação, permitindo uma análise detalhada de um caso concreto (Vergara & Peci, 2003).

Foram realizadas entrevistas com 18 ASB's que trabalham com vínculo contratado em escolas estaduais do Município de Betim no Estado de Minas Gerais no intento analisar se as ASBs, devido ao “trabalho sujo” da função, são invisibilizados e/ou estão expostos ao assédio moral no ambiente de trabalho.

A pesquisa foi concebida a partir de uma visão ontológica relativista, em que se parte do pressuposto da não existência de uma realidade singular e concreta, mas de vários contextos subjetivos estruturados a partir de uma construção social, onde a verdade é relativa e dependente de cada pessoa, grupo ou cultura. Logo, a ontologia relativista alega que as realidades são sócio-histórico-culturalmente construídas, justamente por não haver verdades absolutas e universais (Rashid et al., 2019).

3.2 Unidade de observação, unidade de análise e sujeitos de pesquisa

A definição da unidade de análise é um passo fundamental na pesquisa, pois determina os parâmetros e limites do estudo. Pois, é papel do pesquisador estabelecer quem, onde, quando, como e o que será observado (Godoy, 2006). No contexto específico desta pesquisa, a unidade de análise consistiu nas Auxiliares de Serviços da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais que possuam vínculo contratado.

Isso significa que os participantes da pesquisa foram as Auxiliares de Serviços da Educação Básica, a partir de suas experiências, percepções e vivências no ambiente de trabalho. As entrevistas para coleta de dados foram realizadas no período de 06 de agosto de 2024 a 10 de setembro de 2024, com ASBs de 11 escolas estaduais do Município de Betim.

A unidade de observação desta pesquisa são escolas públicas estaduais do Município de Betim. A fim de manter a ética e resguardar a integridade e segurança das instituições de ensino, assim como das participantes, foi feita a opção do não uso de nenhuma referência capaz de possibilitar a identificação destes. Os sujeitos de pesquisa são 20 ASBs com vínculo de contrato temporário conforme Resolução SEE nº 4774 de 04 de outubro de 2022.

O alcance dos sujeitos de pesquisa se deu por meio da possibilidade de acesso aos indivíduos (Vergara & Peci, 2003), que, por questões éticas, tiveram a identidade resguardada e substituída por codinomes, a fim de configurar que são mais que meros números, mas sujeitos que se dispuseram a expor suas histórias, medos, sofrimentos e anseios acerca da função em que se encontram.

3.3 Coleta de dados e aspectos éticos que envolvem a pesquisa

Conforme recomenda Bardin (2011), dentre as inúmeras ferramentas disponíveis para a coleta de dados, o pesquisador deve optar por aquela que melhor se adapte às características da pesquisa e ao objeto em análise. Sendo assim, elegeu-se, como ferramenta de coleta de dados mais apropriada para a realização do presente estudo, a entrevista com roteiro semiestruturado.

O roteiro das entrevistas foi dividido em duas partes. A primeira com o objetivo de coletar dados suficientes para a formação do perfil sociodemográfico dos entrevistados, a saber:

- Dados pessoais: sexo, idade, estado civil, cor da pele, escolaridade, cidade onde reside e renda familiar;

- Informações sobre o trabalho: tempo na profissão, primeira vez que atuou na rede estadual, se é efetivo ou contratado, tempo na função, quantidade de escolas por onde já passou, local de trabalho e residência, tempo de trabalho e jornada diária de trabalho.

A segunda parte do roteiro foi dedicada à abordagem do tema central da pesquisa, a percepção de assédio moral no trabalho, sendo composta por 5 perguntas distribuídas sob quatro dimensões da seguinte forma:

- O entendimento do ASB sobre assédio moral;
- A percepção do ASB sobre a ocorrência do assédio no seu dia a dia;

- Como o assédio moral é tratado pela escola e pelo Estado na perspectiva das ASBs;
- As consequências do assédio na vida pessoal, familiar e social das vítimas.

As entrevistas foram gravadas, posteriormente transcritas e analisadas à luz da técnica de análise crítica do discurso.

Em atendimento às exigências legais relativas ao resguardo das informações e à garantia de sigilo e confidencialidade, cada entrevistado recebeu o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), (ANEXO A), para leitura e preenchimento a fim de confirmar o entendimento, ciência e concordância do entrevistado sobre as cláusulas dele constantes, como determina a Resolução n. 466/2012 (CNS, 2012), sobre pesquisas com seres humanos.

4 ANÁLISE DE DADOS

A Análise Crítica do Discurso (ACD) representa uma abordagem teórico-metodológica valiosa para os estudos organizacionais críticos, contribuindo para a análise de questões sociais contemporâneas e desnaturalizando crenças que sustentam estruturas de dominação. Embora não seja uma novidade, a adoção da ACD na Administração, tem seu uso ainda limitado e a análise da dimensão textual muitas vezes não é explorada em profundidade.

A ACD é uma abordagem sócio discursiva que busca explicar fenômenos sociais fundamentada em evidências empíricas linguísticas, o que corroborou para a escolha de tal ferramenta para a análise dos dados desta pesquisa, visto que o estudo do texto desempenha um papel crucial nessa abordagem, como destacado por Fairclough (2001, 2003) e Halliday (2004). A falta de evidências linguísticas em uma análise do discurso, segundo Halliday, reduz-se a uma opinião, enquanto o texto oferece a base empírica que sustenta as argumentações da pesquisa, garantindo um engajamento crítico consistente com a abordagem.

É importante ressaltar que a ACD vai além da análise textual propriamente dita, sendo sua contribuição essencial, mas com poder descritivo. A dimensão explicativa do fenômeno em análise está contida na análise da prática social. Assim, a ACD procura explicar as formas de ideologia e hegemonia presentes no discurso, com seu quadro analítico envolvendo o reconhecimento de um problema social com aspecto semiótico, a identificação de obstáculos por meio da análise linguística, o reconhecimento de maneiras possíveis para superar esses obstáculos e, por fim, uma reflexão crítica sobre a análise. (Chouliaraki; Fairclough, 1999).

Diante do acima exposto e partindo do pressuposto de que, geralmente, os indivíduos não têm consciência do papel do discurso no controle e modelagem da vida social, a presente pesquisa buscou com a ACD sua orientação crítica para revelar questões ideológicas presentes nos discursos das ASBs. Muitas vezes tais questões não são percebidas nas práticas sociais destas trabalhadoras, para, a partir da exposição do conteúdo ideológico dos discursos, contribuir para conscientizar as pessoas e desnaturalizar concepções que perpetuam relações assimétricas de poder. Isto porque a exposição das ideologias subjacentes a um discurso possibilita questionar práticas sociais centradas na desigualdade, abrindo espaço para intervenções e fornecendo recursos para mudanças, especialmente para aqueles em desvantagem.

Os pressupostos metodológicos da ACD, desenvolvidas por Norman Fairclough, alinham-se à Análise do Discurso Textualmente Orientada (ADTO), utilizando a gramática funcionalista para compreender as estruturas linguísticas como formas de ação sobre o mundo

e as pessoas. A análise textual é essencial nesse contexto, proporcionando rigor e cientificidade às argumentações da pesquisa. A abordagem de ACD oferece, assim, recursos metodológicos para explorar ideologias presentes na linguagem textual, enriquecendo a compreensão das dinâmicas discursivas.

Figura 9

Etapas para constituição do corpus.



1ª etapa - Compreender o fluxo das informações: foram mapeadas as escolas a serem observadas e realizado o convite para as ASBs participarem da pesquisa.
Engajamento da pesquisadora: Contato com a SER metropolitana B para solicitação da autorização para a entrada nas escolas, observação e realização das entrevistas.
2ª etapa – Trabalho de campo e seleção de dados: Visita às escolas; realização das entrevistas
Observação não-participante: observações referentes às instituições de ensino, realização das entrevistas; foram entrevistadas 18 ASBs de Escolas Estaduais do Município de Betim. Transcrição das entrevistas.
3ª etapa – Composição do Corpus: seleção dos materiais pertinentes para o corpus
Seleção de trechos das entrevistas baseado no Modelo Tridimensional de Fairclough (Texto, Prática Discursiva e Prática Social) e os significados textuais.

Fonte: Adaptado de Fairclough (1989)

A constituição do *corpus* de análise, ou seja, o conjunto de textos, é um elemento fundamental na abordagem da Análise Crítica do Discurso (ACD). Segundo Fairclough (1989), a perspectiva do pesquisador desempenha um papel crucial na seleção dos dados e na construção desse *corpus*, sendo essencial ter um domínio do contexto em que a pesquisa está inserida. Dessa forma, o primeiro passo da presente pesquisa foi uma aproximação cuidadosa com o fenômeno de análise, para um conhecimento teórico e empírico que permitisse à pesquisadora reconhecer textos relevantes para a composição de um corpus significativo.

Além da formação do *corpus* de análise, a busca pelo significado textual a ser explorado foi fundamental, já que, de acordo com Fairclough (2003), todo texto guarda simultaneamente três significados: acional, identificacional e representacional e a escolha do significado textual a ser explorado depende dos objetivos específicos da pesquisa. No caso em questão, optou-se pelo significado acional e o identificacional. O primeiro, por se tratar de estudos focados nas interações entre sujeitos e por ser valioso explorar o significado acional nas relações sociais que são, em grande parte, discursivas. Seu objetivo é compreender as dinâmicas das relações

sociais, como poder, subordinação, cooperação e competição dentro das instituições de ensino a que as ASBs entrevistadas estão vinculadas.

Já o segundo, por estar relacionado à construção e negociação de identidades no texto e não se referir apenas à identidade, mas também à forma como as pessoas identificam a si mesmas e aos outros, envolve julgamentos e questões morais. O que foi ao encontro da busca pelo entendimento de como as ASBs entrevistadas se veem e como constroem suas identidades com e a partir do discurso.

Logo, optou-se por priorizar na presente pesquisa o significado acional, através das ações e interações reveladas nas entrevistas, buscando uma compreensão de como essas funcionam dentro das escolas a partir de dinâmicas sociais, como poder, hierarquias, colaboração e competição (Fairclough, 2003).

A codificação axial foi realizada por meio da comparação contínua, o que possibilitou ao pesquisador reconhecer semelhanças e divergências presentes nas situações, ações, eventos e/ou unidades sociais que constituíram as categorias abertas, reformulando-as e estabelecendo vínculos entre as categorias e subcategorias. (Cassiani e Almeida, 1999) O que resultou, a partir da análise, nas seguintes categorias: As ASB e o “trabalho sujo”: a rotina diária; A invisibilidade que faz blindar; O assédio moral sob a ótica das ASBs; o estigma que faz calar; A ausência de informação, prevenção e combate, tendo como categoria axial “A invisibilidade que faz blindar” que desencadeou as demais interações.

Foram realizadas 18 entrevistas no período compreendido entre os dias 06 de agosto de 2024 a 12 de setembro de 2024, com ASBs de 11 escolas estaduais do Município de Betim. Os nomes dos sujeitos de pesquisa foram preservados e substituídos por codinomes, a fim de garantir o sigilo e a ética necessários à pesquisa. A transcrição das entrevistas gerou um total de 62 páginas com as respostas das entrevistadas que formam o *corpus* textual.

Na tabela a seguir constam as descrições dos sujeitos de pesquisa:

Tabela 1*Panorama dos sujeitos de pesquisa*

Categoria	Codinome	Idade	Gênero	Escolaridade	Autodeclaração Racial	Tempo na função aproximado (em anos)	Vínculo
ASB	Violeta	62	Feminino	Ens. Médio Incompleto	Preta	30	Contratada
ASB	Rosa	58	Feminino	Ens. Médio	Parda	10	Contratada
ASB	Yasmin	63	Feminino	Ens. Médio	Parda	32	Contratada
ASB	Camélia	63	Feminino	Ens. Fund.	Parda	28	Contratada
ASB	Dália	52	Feminino	Ens. Médio	Parda	1,5	Contratada
ASB	Margarida	66	Feminino	5º ano Ens. Fund.	Parda	25 anos Aposentada	Contratada
ASB	Melissa	48	Feminino	Ens. Médio	Preta	10	Contratada
ASB	Íris	39	Feminino	Ens. Superior Incompleto	Preta	8	Contratada
ASB	Gardênia	56	Feminino	Ens. Médio	Branca	7	Contratada
ASB	Lilian	54	Feminino	Ens. Médio	Parda	14	Contratada
ASB	Ivy	57	Feminino	Ens. Médio	Parda	9	Contratada
ASB	Acácia	64	Feminino	Ens. Médio	Parda	15	Contratada
ASB	Azaléia	53	Feminino	Ens. Médio	Parda	9	Contratada
ASB	Alyssa	47	Feminino	Ens. Fund.	Indígena	11	Contratada
ASB	Petúnia	45	Feminino	Ens. Médio	Preta	16	Contratada
ASB	Amarilis	60	Feminino	4ª série	Parda	12	Contratada
ASB	Magnólia	53	Feminino	Ens. Médio	Parda	20	Contratada
ASB	Daisy	56	Feminino	Ens. Médio	Parda	8	Contratada

Na estruturação do quadro de sujeitos de pesquisa, todas são ASBs da rede estadual de ensino na cidade de Betim com vínculo contratado a título precário como consta na Resolução SEE Nº 4.919 de 06 de outubro de 2023, que dispõe sobre critérios e define procedimentos para inscrição e classificação no Cadastro de Reserva e para contratação temporária de candidatos ao exercício de funções do Quadro Administrativo na Rede Estadual de Ensino do Estado de Minas Gerais. A ASB mais jovem tem 39 anos e a mais velha 66 anos, de forma que a idade A média das entrevistadas é de 55,3 anos. Todas se identificaram como sendo do gênero feminino.

Na estruturação do quadro de sujeitos de pesquisa, todas são ASBs da rede estadual de ensino na cidade de Betim com vínculo contratado a título precário como consta na Resolução SEE Nº 4.919, de 06 de outubro de 2023 que dispõe sobre critérios e define procedimentos para inscrição e classificação no Cadastro de Reserva e para contratação temporária de candidatos

ao exercício de funções do Quadro Administrativo na Rede Estadual de Ensino do Estado de Minas Gerais.

A ASB mais jovem tem 39 anos e a mais velha 66 anos, de forma que a idade média das entrevistadas é de 55,3 anos. Todas identificaram-se como sendo do gênero feminino, o que corrobora com o que diz da Rocha Júnior & Campos (2024) de que a maioria significativa dos ASBs é composta por mulheres. Além disso, 13 afirmaram possuírem ensino médio completo, 2 ensino médio incompleto, 2 ensino fundamental incompleto e 1 ensino superior incompleto. Quanto a autodeclaração racial 12 autodeclaram-se pardas, 4 pretas, 1 indígena e 1 branca. A ASB que declarou menor tempo na função tem 1,5 anos de serviço e a que declarou possuir maior tempo na função possui 32 anos de serviço o que resulta numa média de 14,75 anos de serviço na função de ASB no grupo pesquisado.

Diante dos fatos até aqui apresentados, é pertinente salientar a situação social em que os discursos analisados estão inseridos, pois são base para a análise crítica destes discursos.

Em primeiro lugar, vale destacar que representam um público quase que hegemonicamente feminino, embora não por opção, assim como Werle (2005) destaca que há uma exigência de disponibilidade permanente já interiorizada sob a forma de *habitus*, em relação àquelas que realizam estes serviços no conjunto organizacional. Esta disponibilidade é diretamente vinculada à conotação de trabalho feminino ao qual estão relacionadas qualidades tais como zelo, organização, presteza, compreensão, espírito de servir, higiene, seriedade, alegria, bom senso e espírito prático.

Com isto, o trabalho de serventes e merendeiras é eminentemente feminilizado – realizado majoritariamente por mulheres –, profundamente identificado com o trabalho doméstico, exigente em termos de tempo, atenção e cuidado. As competências das pessoas que o realizam decorrem mais de um *habitus* primário do que de um aprendizado formal ou uma exigência de qualificação específica. Esta base informal configura mais um motivo desqualificante que atinge o processo de trabalho realizado e não raro aquelas que o realizam (Werle, 2005). O que levou ao uso do tratamento dos sujeitos de pesquisa para o feminino, pois, as ASBs quando se considera que a totalidade das entrevistadas são do gênero feminino.

Ainda, as entrevistadas desta pesquisa são servidoras contratadas a título precário, por tempo determinado de um ano, logo, sem estabilidade, podendo ser demitidas a partir dos critérios contantes na Resolução SEE N° 4.919/2024. São as responsáveis pela realização dos trabalhos grosseiros e repugnantes dentro das escolas e estão à mercê do que lhes designar os gestores das instituições de ensino em que atuam (da Rocha & Campos, 2024).

Nessa conjuntura, os relatos das ASBs entrevistadas expressam uma condição social de medo, desinformação e descrença na resolução das situações de conflito, assédio moral dentro das instituições escolares, bem como, da invisibilidade a que são submetidas devido ao estigma da função desempenhada.

É explícita a existência de profundas ambigüidades, paradoxos e ambivalências a permear as relações de emprego, especialmente por se tratar de um trabalho marginal, conforme a avaliação da sociedade (Pereira, et al., 2022). Devido à ausência de canais próprios para denúncia, periga a instabilidade no serviço ao serem contratadas a vínculo precário e a sujeição às retaliações, o discurso se pauta no medo de perder o emprego, bem como na certeza da não resolução do problema.

4.1 As ASBs e o “trabalho sujo”: a rotina diária

O delineamento teórico desta pesquisa traz, como um dos aspectos primordiais para o estudo em questão, o trabalho sujo da educação, que ora é desempenhado pelas Auxiliares de Serviços de Educação Básica.

Cabe reafirmar que, a partir do que abordam Bendassolli e Falcão (2013), o conceito de "trabalho sujo" se dá a partir de uma tríade de conceitos: a conexão entre o "trabalho sujo" e a saúde, o desenvolvimento psicológico e a qualidade do trabalho. No que diz respeito à inter-relação entre "trabalho sujo" e a saúde dos trabalhadores, os autores destacam a relevância de considerar que, em determinadas correntes de pensamento, o "trabalho sujo" é visto inicialmente como um elemento que contribui para o adoecimento, sofrimento físico e mental, além da exclusão social (Bendassolli & Falcão, 2013). O que pode ser confirmado a partir dos relatos abaixo:

Eu tenho vontade, eu tenho vontade porque eu vejo que eu tenho 48 anos e não estou tendo mais, tem dias que eu não tenho mais... Eu estou com um desgaste no joelho e... fiz fisioterapia e o médico falou que é pra jogar mais pra frente essa questão de cirurgia, porque é uma prótese. Então tem dia que eu sinto muita dor, aí eu tomo colágeno, vou ter que tomar pro resto da vida. Então eu fico pensando até quanto que eu vou aguentar esse trabalho. (Melissa)

Eu era. Não eu estava na cozinha aí me deu um negócio de tendão no braço aqui no meu braço esquerdo. Aí eu fui no médico. O médico me deu na época da outra

diretora. Aí ela deu um papel. O médico deu o papel da escola. Aí ela pediu, ela tirou eu da cozinha, entendeu? dessa função e passou eu para fora, mas o serviço é pesado, mas só que a gente não pega aquelas panela pesada. Sabe? aí, agora, eu tô lá fora ainda até com o diretor que tá lá, ele tá me mantendo eu no mesmo padrão ainda. (Acácia)
Que eu trabalho para o estado. Ah já tem muito tempo uns 10 12 anos já tem. Foi só o ano passado. E eu adoeci no serviço, não foi? Se eu tivesse bem eu tava trabalhando não tinha afastado do serviço não, mas eu não aguento trabalhar isso já foi já foi declarado que eu não aguento e nem posso né? Porque eu quebro tudo que eu pego eu sinto muita dor. (Amarilis)

Olha, eu tive um problema na coluna, né? Eu, eu na verdade antes da escola X, eu trabalhei na escola Y a qual lá eu fiquei mais tempo e sempre na cozinha. Eu amo o que eu faço. Eu gosto de cozinhar. Eu gosto de ter o prazer de cuidar do próximo e é através da alimentação é uma forma de carinho, né? uma forma de dedicação ao próximo. Então assim faz com amor gosto, tenho prazer. Infelizmente chegou uma hora que minha coluna doeu muito porque foram muitos anos, né? E a escola Y é uma escola grande, onde tem muitos alunos e mesmo com as ajudantes as panelas são muito pesadas, né? Eu tô falando de lá porque é uma referência de mais tempo e eu trabalhei com mais alunos, né? É uma escola maior.

E aí lá aconteceu que eu fui parar três dias no hospital devido a coluna. E aí o médico falou que eu deveria me afastar dessa função. Eu sofri muito por causa disso. E aí eles me colocaram na secretaria e eu fui desviada para ajudar da mesma forma com carinho recebendo os pais dos alunos, né? Para dar uma orientação às vezes que chegava atrasado, sem uniforme... Com a dedicação que eu gostava de quando eu fazia comida alimentação para eles.

Só que eu sofri muito pra sair da cozinha, então eu chorava muito e aí teve um dia que eu pedi para voltar para cozinha, mas não para cozinhar, porque eu não podia. Mas que eu sentasse para cortar um alimento fazer coisas assim, porque é um prazer muito grande, eu amo. Eu não sei fazer muita coisa não, mas faço com amor. E aí eu peguei afastei nesse período. Eu torci o pé que eu passei pela fase menopausa. Então aconteceu aí meu pé quebrou. Aí fiquei afastada da escola e nesse tempo foi onde eu fui para a Escola X. Eu precisava de um lugar menor né? Por causa da minha coluna. Doía muito e foi bom eu estar lá, eu hoje eu lido com pessoas mais adultas e é um privilégio muito grande, gostoso, porque nós aprendemos com os mais vividos mais experientes e lá no nosso X que nós temos alunos de 90 anos. Então, isso aí é um

privilégio, você vê achar que a sua vida tá tão ruim e aí tem uma pessoa de 90 anos tentando estudar. Isso para mim foi muito gratificante, não só pra mim, quanto pras colegas.

Então a gente tem essa coisa de estar na cozinha próximo a eles a gente aprende muito. A gente se doa e também recebe. Então eu fui para o X. Estou convivendo hoje com pessoas mais amadurecidas com experiências de vida aonde ali é a dedicação, os valores, carinho, né, que a gente faz a gente recebe deles também. Assim, é tudo muito diferente muito gostoso. É um prazer sabe? Sabe, assim.

Eu tô torcendo aí para o governo pensar nessas questões, né? que não é só dinheiro não, é só, poxa, tirar de nós vai ser difícil, né? A vida inteira a gente aí lutou eu vou falar de mim, eu tenho minhas filhas, meu esposo. E eu trabalhei sonhando aí com esse convênio que nós temos né? Porque todos nós deveríamos ter esse direito, né? E na altura do campeonato, você vê... eu tinha 20 anos, quando eu entrei no estado eu entrei no estado em 92. Eu tinha 20, 22, eu acho. Tive um período que eu parei né? Para cuidar, eu fui cuidadora de idosos também da minha família. Então, eu parei um período para esse cuidar, mas assim. Foi muito bom quando eu voltei, voltei com mais garra com mais experiência. E é muito gostoso, você tá ajudando o próximo. E o governo assim eu falo que a gente precisa desse serviço, né?

Como quanto de nós, nós estamos nesse serviço, né? E a gente faz com amor mesmo, a gente queria que o governo ele olhasse bem para essa questão, né? Hoje querendo aí terceirizar nós já temos uma jornada trabalhando. Você imagina eu vou fazer 54 anos, né? esse mês, problema na coluna, o joelho já não ajuda. Eu sou asmática, né? Então assim. E de agora para frente como será né? É claro que eu me dediquei com amor com carinho porque eu gosto, eu amo.

Mas também a gente precisa trabalhar, a gente precisa tá recebendo esse dinheiro pras nossas necessidades, pagar aluguel, alimentação né? E esse dinheiro se torna curto, né? Prum pai de família, é claro que hoje eu tenho meu esposo que me ajuda, né? minhas filhas já estão grandes, mas já seguiram a sua vida. Mas a gente necessita na velhice e nós temos aí exemplos de pessoas que aposentaram. Olha a luta que é às vezes tem que voltar a trabalhar porque nós somos dependentes de remédios, né? A gente adoeceu. Foram muitos anos dedicados.

Não só por esse amor tão grande, mas a necessidade de estar empregado, né? a gente precisa e aí infelizmente os ossos, no meu caso, né? de ASB, cuidar da escola, das coisas necessárias para a escola na limpeza, né? A gente estava se machucando.

Com os nossos ossos, o que mais é assim... nós todas tanto cozinha, quanto a limpeza da escola, infelizmente são os ossos né? Então é coluna é joelho. E fora é... a cabecinha também, né? Porque a gente lida com alunos de todas as formas.

Desde o mais educadinho o até o mais estressadinho. E aí com esses estressadinhos nós temos que ser psicólogos também, né? Nós temos que tentar ajudá-los a mostrar para eles que a vida eles têm muito chão pela frente, eles têm que ter cautela, eles têm que ter amor ao próximo amor a si mesmos, à família. Então assim nós não somos só ASBs, nós somos um pouquinho de cada coisa. Nós somos as mães, os avós, nós somos um amigo, psicólogo, professor. E a gente ama o que a gente faz, pra você ver, pra nós é tão gostoso, quando os meninos chegam agradece por saber que eles estão vendo que a gente tá ali, tá ganhando nosso dinheiro, mas também é... abraçando, né? também essa causa por eles.

Cuidar do próximo é tão bom é tão gostoso assim como os professores, né? tão ali para ajudar os pais ensinando os alunos. Então assim cada um de nós fazendo funções, na verdade são a mesma que é cuidar, né? Os pais têm essa responsabilidade conosco na escola tanto como professor pedagogo psicólogo seja o que for que esteja na escola, mas todos são um grupo para ajudar os alunos, né? a vencer essa luta que tá aí porque também não tá fácil é viver nesse mundo não os jovens hoje, eles né...

Eles têm os pensamentos diferentes, eles são mais agitados. E se nós da escola tanto Professor ali no ensinamento que é necessário, né? Pra ele se formar, quanto nós lá embaixo para o alimento, né? para a limpar... a limpeza também dos banheiros, da escola para eles estar sempre bem servidos na escola, né? A escola pertence ao governo, mas nós como funcionários, estamos ali para ajudá-lo também, né? Ajudar o governo aí a ter também aí o requisito que nós trabalhamos para ele. E servindo aos alunos que futuramente serão aí os governadores, né? os presidentes, né? E todos eles lutaram por isso, eu tenho certeza. Cada um tem uma história diferente e com certeza já encontraram muitas de nós, né nas escolas tanto professores, pedagogos orientando.

(Magnólia)

Ah na minha idade não tem nem jeito de mudar de emprego mais não e nem fazer essas coisas não que a cabeça já não ajuda mais. A saúde não tá boa, né? As pernas não ajuda a caminhar. (Daisy)

Estes depoimentos ratificam na prática textual os termos e expressões como “um desgaste no joelho”, “tem dia que eu sinto muita dor”, “Então eu fico pensando até quanto que

eu vou aguentar esse trabalho”, expressos na fala da entrevistada Melissa, ao relatar as dores que tem no joelho devido ao desgaste adquirido em decorrência dos anos de trabalho e que, segundo ela, podem ser um agravante que faça com que não aguente mais muitos anos na função.

Já a entrevistada Acácia traz o depoimento do afastamento da função “deu um negócio de tendão no braço”, “tirou eu da cozinha, entendeu? Dessa função”, que gera a dependência de que a direção a mantenha afastada da cozinha. A entrevistada Amarilis diz de seu adoecimento contraído no trabalho “eu adoeci no serviço”, o que a impede de trabalhar “eu não aguento trabalhar” devido às dores excessivas que dificultam o manuseio dos utensílios: “eu quebro tudo que eu pego eu sinto muita dor.”

Magnólia expõe as suas dificuldades e sofrimentos devido às dores na coluna e problema nos ossos ocasionados também pelo tempo de exercício na função de ASB: “eu tive um problema na coluna”; “minha coluna doeu muito porque foram muitos anos, né?”; “eu fui parar três dias no hospital devido a coluna”; “o médico falou que eu deveria me afastar dessa função. Eu sofri muito por causa disso”.

Coloca ainda que este tipo de problema é recorrente entre o grupo de trabalho como se observa no trecho: “Com os nossos ossos, o que mais é assim... nós todas tanto cozinha, quanto a limpeza da escola, infelizmente são os ossos né? Então é coluna é joelho. E fora é... a cabecinha também, né? Porque a gente lida com alunos de todas as formas.” O que é reforçado na fala da Daisy que diz: “a cabeça já não ajuda mais. A saúde não tá boa, né? As pernas não ajuda a caminhar,” ao ser questionada sobre a possibilidade de mudar de emprego.

Ou seja, é explícito, a partir dos relatos, como o exercício do “trabalho sujo”, braçal, de limpeza e outros afazeres do ambiente escolar são adoecedores, não no que tange às doenças físicas, mas também psicológicas como pode ser observado nas falas da Magnólia e da Daisy quando as expressões “a cabecinha também, né?” e “a cabeça não ajuda mais”, respectivamente.

Em relação ao segundo aspecto, os autores apontam o “trabalho sujo” como uma oportunidade que favorece o crescimento pessoal de quem o desempenha. Sob essa ótica, é possível perceber um juízo de valor que, de forma implícita, privilegia unicamente as profissões denominadas de “primeira linha” como aquelas que possibilitam o desenvolvimento individual.

No entanto, o ponto central dessa perspectiva é evitar a confusão entre o *status* social e a função psicológica do “trabalho sujo” realizado pelos indivíduos, mesmo que, inicialmente, isso ocorra pela falta de alternativas (Bendassolli & Falcão, 2013).

O discurso da entrevistada Petúnia, ao ser interpelada se já havia sido transferida de função, retrata bem o aspecto acima citado, como se pode observar:

Já. Olha, eu já passei pela secretaria, amei! Sabe? Pela assim... pela primeira vez assim uma escola que eu vi são poucas escola que dá oportunidade de uma ASB trabalhar no setor de secretaria com o público não somente eu como algumas meninas aqui que trabalhou graças a Deus deu super bem entendeu? Mas isso é muito raro na nossa profissão. Nunca nós não temos como é que fala plano de carreira, né? Isso aí estabiliza muito a gente, atinge muito a gente porque tem muita gente que tem uma grande talentos e não são aproveitados exatamente por isso. E eu tive essa oportunidade de ser aproveitada durante dois anos, até foi na época da pandemia, entendeu?

A ASB aponta a atuação na função de secretaria como algo que poderia ser promissor, um avanço na carreira, caso esta existisse para este segmento. É perceptível em sua fala o desejo de progresso, que segundo ela, torna-se inviável devido ao trabalho que executa por não ser passível de valorização por parte do empregador.

A entrevistada chega a utilizar a expressão “grandes talentos” para se referir à outras habilidades que os profissionais da limpeza, assim como ela, possuem, porém, são invisibilizadas devido trabalharem com atividades que, embora essenciais para a sociedade, por muitas vezes, são vistas como “imundas” e acabam sendo marginalizadas e associadas à falta de inteligência e criatividade (Celeguim & Roesler, 2009).

Ou seja, tal situação se aplica especialmente à experiência vivenciada por profissionais que não recebem reconhecimento social, possuem baixo *status*, carecem de *glamour* e têm salários reduzidos, como é o caso das mulheres que trabalham como faxineiras (Caeiro, Neto, & Guimaraes, 2016; Celeguim & Roesler, 2009) e no caso em questão, ASBs.

Por último, o terceiro aspecto está diretamente ligado à noção de qualidade (o trabalho bem-executado), um tema que é fundamental para a saúde no ambiente de trabalho e para que este atue de maneira eficaz no desenvolvimento psicológico (Clot, 2008). Ignorar esse aspecto pode levar à sensação de irrelevância do indivíduo, devido à desconexão entre suas preocupações (desejos e aspirações) e as atividades que são forçados a desempenhar (Bendassolli & Falcão, 2013).

Nesse contexto, as pessoas passam a não se identificar com a atividade que realizam, transformando-se em estranhas a si mesmas, o que Clot (2008) chama de ativismo sem resultado, ou seja, uma ação sem significado.

Nos excertos seguintes, é possível descortinar a forma como as ASBs encaram a rotina de trabalho, como lidam com o fazer diário a partir do prisma da necessidade, do medo de

perder o emprego (ganha pão) que gera a preocupação em executá-lo com perfeição a fim de agradar o patrão, da autovalorização do labor que executam, já que a sociedade as coloca num patamar em que o “trabalho sujo” está intrinsicamente ligado à ideia de mácula e mancha (seja moral, social, psicológica e/ou cultural).

A referida realidade aponta para a invisibilidade dos indivíduos envolvidos e para as situações de humilhação que enfrentam em suas atividades profissionais, além de evidenciar a inadequação na percepção dos papéis que esses sujeitos desempenham. (Bacci et al., 2016).

Ah, igual a gente já chega, já sabe o que tem que fazer mesmo, né? Já chego, já faço minhas coisas. Se tiver tranquila, vê alguma coisa de colega para fazer também não me oponho a fazer, pego e faço. Porque tá é pra trabalhar, né?

Eu limpo sala, eu confiro mercadoria, eu entrego produto, eu limpo a área externa, eu ajudo na cozinha, se precisar. Se precisar na secretaria eu tô lá, se precisar... é assim. (Dália)

Oh, eu... A minha rotina de trabalho, eu faço toda a minha área que a direção me dá para fazer, né? E faço com carinho, com amor, porque é daí que eu vivo, né? Então eu dou um bom desempenho para que eu deixo a escola satisfeita com o meu trabalho. Faxina, limpeza. Auxiliar de serviços gerais, né? Só com a limpeza da sala de aula e secretária aqui... E... aí fora barrendo, é assim. (Margarida)

A rotina de trabalho da gente até que é demais, né? Porque lá a gente trabalha limpa tudo, faz limpeza, eu tô por fora não tô na cozinha mais não. Antigamente eu ficava na cozinha agora eu tô por fora limpo tudo, a sala, olho os alunos na hora dos recreio, tudo isso a gente acompanha lá na escola. É uma rotina bem... bem... como é que fala? cansativa, né? Mas tá a gente vai agradecendo. (Acácia)

Hoje eu tô na cozinha, sou cozinheira. Mas antes eu já fiz de tudo lavar banheiro, né? Limpar os Pátio igual eu varro sala também hoje, mesmo eu sendo cozinheira eu varro sala. O que for preciso fazer a gente faz para ajudar uma ajudar a outra. Eu chego varro uma sala. Eu chego antes das 6 horas, geralmente porque é correria, né? Eu chego antes. E... varro uma sala, subo faço o café. E aí já começo fazendo a merenda aí, depois é lavar aquelas vasilhas todas. É limpar o refeitório muita coisa a gente não para nada, nossa...? Tem dia que nem café direito não dá para tomar. (Azaléia)

Hoje eu estou na cozinha, né? sou cozinheira. Eu chego às 6 horas primeiro eu ajudo na limpeza na frente da escola, né? Nas salas, secretaria... e ponho a água para

ferver para nós fazer o café, né? da manhã para receber professores e alunos. Depois disso aí, eu já vou começar a preparar os alimentos. Para começar a fazer a comida e hoje tudo é pesado, né? Há um tempo atrás não era e hoje em dia é tudo pesado para ser balanceado, né? Então ali a gente começa com peso. Vai lá com os alimentos tudo tem que ser anotado. Antes de tudo a gente tem a vestimenta, né do uniforme. No meu caso é branco, né? Touca e eu tenho um guarda-pó, né? também e tenho um avental. E aí a gente vai começando a fazer esses processos que é lavar todos os legumes, hortaliças, né? O arroz é o que no dia tiver o cardápio do dia, né? Então a escola oferece hoje. É um cardápio onde também tem frutos. Então, nós temos que ter essa, esse cuidado da higienização com os alimentos, né? para poder tá entregando aí para os nossos alunos. (Magnólia)

É... nas outras escola é lavar banheiro, capinar pátio, lavar aquelas canaleta de rede de esgoto, de água, limpar sala, lavar vidro, lavar parede, fazer faxina no chão, limpar as carteiras. Aí o que tiver de pregar na parede a gente prega. É fazer serviços gerais de tudo deus da Capina até tudo limpar lavar vaso desentupir vaso de privada dos banheiro das meninas dos meninos lá. (Daisy)

Todos os trechos trazem em destaque vocábulos que remetem à limpeza, ao prestar serviço. O próprio verbo “limpar” aparece de maneira recorrente nas falas. É pertinente observar a descrição das atividades desempenhadas que reafirmam que as atribuições do cargo engloba uma gama de trabalhos das mais diversas ordens, com a maioria ligada à execução com uso da força, de ferramentas pesadas, do trabalho braçal, da exposição à sujeira, poeira, desinfecção de objetos, espaços, alimentos, ou seja, que as coloca diretamente ligadas a uma atuação num ambiente de pouca valorização e com altos níveis de sujeira (assim como prostitutas, empregadas domésticas e trabalhadores de limpeza urbana).

À vista disso, as sujeitas a lidar diariamente com as consequências do estigma relacionado às suas ocupações, frequentemente experimentando dor e diferentes formas de danos (físicos, sociais e simbólicos) (Pereira et al., 2021).

4.2 A invisibilidade que faz blindar

O trabalho árduo é transferido para aqueles que já enfrentam dificuldades, o que agrava a sensação de invisibilidade, desvalorização e subalternidade entre os trabalhadores. O

uniforme, enquanto serve para identificar o trabalhador, também o marginaliza no ambiente laboral.

Tal fato leva os trabalhadores a adotarem uma postura submissa e menos reivindicativa, resultando na falta de reconhecimento da importância dos serviços que prestam, essenciais para o manuseio e preparação dos alimentos, limpeza, manutenção da higiene e segurança nos ambientes, prevenindo infecções. Eles enfrentam tratamentos hostis e lidam com a precariedade das condições de trabalho.

É evidente que a precarização do trabalho contribui para a invisibilidade, insegurança e fragilidade das relações de emprego, culminando com a sensação de não pertencimento entre os trabalhadores. (Lira, 2022)

Ao serem questionadas sobre o tratamento recebido dentro das instituições de ensino em que atuam e, ainda, se há uma unicidade neste tratamento para com todas/os, independentemente da função que ocupam, as respostas convergem para um discurso em que as relações de poder, hierarquia e grau de escolaridade interferem diretamente nas relações interpessoais no ambiente de trabalho nas escolas, como se pode observar:

Não entendi bem. Como assim? A gente sempre tem um ou outro trata assim, a gente com o nariz mais em pé, mas... passa. Não tem problema não. A gente não liga não. (Violeta)

Não, mas nunca é direção nem vice direção. Assim não, que trata a gente, assim... eles sempre trata a gente muito bem, com muita justiça. É só professores, né? Que acha que tem alguns, que se acham melhor e tratam a gente com mais... sabe? (Violeta)

Não, isso aí não, né? Até no meio de nós, ASB, tem as privilegiadas da vice, do diretor. Sempre tem. Isso aí tem, entendeu? Só que eu acima de mim, só Deus. Eu não. Não levo isso para a minha vida, entendeu? Tratou, problema...! Eu trato as pessoas do jeito que elas me tratam, entendeu? Então eu, pra mim, isso não influi na minha vida. Mais que tem, tem. Entendeu? (Rosa)

Não. Não tem um exemplo, não? Não, não, não, de jeito nenhum. Então as pessoas são tratadas diferente da gente.

Posso. Tipo assim quando tem uma reunião de professor, tem assim um lanche especial. Né e tudo, né? E, pra nós não, é diferente. E pra nós conseguir, igual a gente da faxina, né? na escola no sábado? E quando a gente da faxina, você quer um lanche,

uma coisa diferente, tem que fica pedindo, entendeu? Pra comprar... essas coisas.
(Yasmim)

Não, professor não. Sabe... Tem vez, porque a gente entra na sala, a gente, eu mesmo, dou boa noite ou boa tarde, bom dia. Não responde e não responde assim... de propósito, porque olha, vê que a gente cumprimentou, mas não responde. Se sente melhor do que a gente. (Yasmim)

Sim, as minhas colegas, sim, não disse aí pra falar não. Secretaria também. Agora as colegas ASBs, eu não tenho do que falar não. Só os professores e ATBs que tem os graus mais que a gente. (Yasmim)

Olha, é um constrangimento você entrar na sala, cumprimentar as pessoas e elas não responderem. Não, não é a maioria, entendeu? Mas tem uns que você dá boa noite. Eles olha e nem responde. (Camélia)

Nem sempre. De vez em quando a gente vê assim uma indiferença. Um tratamento diferente. (Camélia). Ah... não fala do meu trabalho, né? Tem uns que cumprimentam, outros não. Entendeu? Então, tem assim uma diferença, né? Uns te cumprimenta com carinho, outros nem te olha, não responde. Não. Eu acho que a pessoa se sente superior, entendeu? Eu acho. Tem muitos que acham que... estudou, né? Então eu acho que quem não tem estudo pra eles...? Eu acho... meu modo de pensar. (Camélia)

Ah, costuma ter algumas pessoas que tratam outras melhores, né? Mas, no meu caso nunca aconteceu não. Tem pessoas que tratam a outra porque tem um cargo acima, né? Mas assim, no meu caso, nunca aconteceu não. (Dália)

Ah já... eu nem sei te falar assim... é... você fala na mesma função que eu tô, pessoas da mesma função ser tratada diferente?

Ah já, isso acontece direto, né? Isso acontece direto! Não dá agora pra puder lembrar e tudo mais, isso acontece muito. (Melissa). Não! Não são tratadas iguais. Eu vejo que nós, como ASBs, nós somos essenciais, né? Se a gente faltar, todo mundo faltar a escola não funciona, tem que ter merenda, né? Mas eu vejo que há uma... uma... separação. Lógico, que tem muitos professores que são gente boa demais, conversa com a gente e tudo. Mas você vê que às vezes tem uma diferença de um ou outro. Tem sim. (Melissa)

As sujeitas... Isso é meio complicado, né? Pode pular não? Então, a coisa é eu achar e a outra coisa é ser. Às vezes, um é mais assim chegado, mas tem alguns privilégios. (Lílian)

Acho que não. Também eu não... não dou muita ideia. Então eu fico na minha e faço minhas coisas. E de boa. (Ivy)

Humm. Uai?... No cas... Para mim, eu acho que tem possibilidade que sim. Mas eu não sei porque eu num... tipo assim... é classes diferente, né? Porque a gente fica fazendo nossas coisas e tal, tal, tal, tal. E cê não tem nem tempo de juntar com o pessoal mesmo. Então, para mim, acho que sim. (Ivy). Alguns, sim. Alguns não. Não, mas agora, ultimamente, eles tão tipo assim, eles parece que eles está mais... como que eu te explico? mais compassivos com a gente, sabe? Assim, eles cumprimentam, chega até brincar com a gente. Então, para mim, tá tranquilo. Para mim, tá tranquilo. Não posso falar para as demais. (Ivy)

Ah, em que sentido assim... como é que é? se todo mundo... Ah não, tem umas diferença, tem uma diferença. Entendeu? Em que sentido assim que eu acho assim até que dessa de uma vez? Agora eu achei até bonito que antigamente um aniversário quando a gente ia ter um aniversário não chamava nem a gente para cantar um parabéns a gente fez aniversário naquele ano ninguém lembrava da gente. Agora não, agora o diretor fez comprou o bolo. Achei até bonito aí chamou eu a outra colega minha que já tinha feito nesses meses cantamo parabéns tudo junto com a gente nós com eles lá. Entendeu? Eu achei até... não fez diferença da gente porque eu falo mesmo ele não faz diferença o diretor da nossa escola, ele trata a gente igualzinho os outros todos. Só uns professores que são diferentes não sendo assim. Não é todos.

Assim que... tem uns que chega assonda a gente perguntava, como é que foi seu dia, como é que tá hoje, tudo bem? Tem uns que passa perto da gente nem... eu fico impressionada porque eu tenho meu filho que é doutor de matemática o modo dele agir que a mamãe ensinou. Fala, minha mãe não sabia nem ensinar meu nome nem o nome dela, minha mãe conseguiu dar estudo para a gente, né? Aí ele eu acho assim o modo dos meus filhos tratar as pessoas eu acho diferente deles. Não que eu sou Mãe, você tá entendendo? Que eu já ele já ele já trabalhou lá na escola aonde eu trabalho, ele não fazia diferença só falar com meu mãe lá, a senhora é uma funcionária, mas não vai me tratar diferente não, mamãe, dos outros pessoal não me trata igualzinho. Entendeu? Mas não sendo isso o resto lá tudo é bom, graças a Deus. Entendeu? (Acácia)

É tem muitos lá que sim, é só uns outros que chega assim aquelas pessoas assim, talvez não chega bem má humorada com a vida que acha que tá passando. O problema é que eu sou obrigada as pessoas também é obrigada... Ah, não sei... um modo assim de tratar a pessoa, ah não sei. Não é todos não. Respeita a gente se eu tô lhe passando pano

aqui, se eu tô limpando o banheiro eles perguntam posso passar agora Dona A? tem uns que não vai passando e nem te pergunta. (Acácia)

Silêncio... (sorrisinho). Às vezes a gente percebe assim que tem uma ou outra funcionária que é tratada melhor, tipo assim, se chega atrasada não é cobrada, enquanto outras são. Nossa, sabe? É esse tipo de coisa assim que às vezes a gente vê que tem diferença. Mas não é com todas É algumas. (Azaléia)

Ah não, eu acho que... é tipo assim, os professores muitas das vezes eles ignora ASB, né? Tem uns que às vezes nem um bom dia dá ou se a gente cumprimenta muitas vezes, nem responde. Sendo que eu pelo menos eu entendo assim por mais que às vezes ele se acham melhor eu vejo o valor que eu tenho. Porque se eu chegasse não fizer a merenda, eu quero ver, né? E aí? Eu me valorizo.

Aí eu acredito que sim, eu acho que sim. Com certeza. Ah, eu acho que tem porque às vezes muita gente acha que quem tá nessas profissão, não tem entendimento de nada, é... pessoas burra, né? que não entende nada, que tá ali só porque quer e nem sempre é porque às vezes a gente tá também é porque não teve uma oportunidade melhor, né? mas eu acho assim todo mundo é... deveria ser igual, né? (Azaléia)

Sim. É que quando faz as comemoração assim... dentro da escola. Eles faz na hora do recreio que é para as ASB não participar. (Alyssa)

Não. Porque igual eu tava te explicando, as ASB geralmente são as últimas a participar de qualquer coisa dentro de uma escola. Se eles dão uma lembrancinha o vice dá para os professor, todo mundo. As ASB quem entrega é pedagogo, é ATB. Então assim eu acho isso muito **desumano**.

É igual a formatura dos alunos, eles nunca citam ASB cita qualquer funcionário da escola, ASB nunca foi citado para homenagear para agradecer. Na outra escola um aluno ia apresentar um trabalho e queria que eu fosse lá ver. A vice falou assim que não, que lá não era lugar de ASB que era só de professores. (Alyssa)

Já! Já mudou muito assim, desde que eu entrei até hoje aos 16 anos, eu já passei por situações que hoje eu entendo que não foi... não foi nada agradável a partir do momento que depois disso procurei saber os meus direitos. Como é que os meus deveres, como posso ser obrigado. Não obrigado pedir as pessoas que me respeitem não pela minha profissão, mas como um ser humano já passei por várias hoje, eu tenho entendimento que eu passei lá atrás foi constrangedor foi humilhante. Que eu tinha o direito de dar resposta e não dei, entendeu? Hoje eu não permito que façam isso comigo mais, hoje eu sei, mas antes o medo de perder o emprego medo de qualquer coisa... é

um professor... já melhorou muito já, já, mas ainda tem muito a melhorar. Entendeu? Tem professor que não dá nem um bom dia pra gente até hoje, nem um boa tarde, passa perto da gente como se fosse um estranho, entendeu? (Petúnia)

Não! Não acredito nisso não! Em nenhuma escola eu acredito nisso! Não só aqui não acredito em nenhuma escola. E eu acredito assim na minha experiência de vida que todos que trabalham numa escola são educadores. Tá ajudando de alguma forma, mas isso em prática não é, não é verdade, entendeu? Porque eles deixam bem claro para você, quando você entra numa escola, qual é a sua posição. E muitas das minhas colegas não tem a força que eu tenho hoje, o conhecimento que eu tenho hoje. Saem daqui chorando, vai para casa chorando por ser humilhado por causa disso, porque com medo... não é realmente eu mereço porque eu sou ASB, só que não é assim hoje, eu sei que não é assim. Entendeu? E essa fala ah que nós todos somos iguais, não é assim, é só na fala na prática não existe. Desculpa minha fraqueza, tá? (Petúnia)

Olha, existem infelizmente né? Eu disse me direcionei a mim. Mas a gente vê né? E às vezes acontece sim, das vezes as pessoas é... terem uma opinião. Talvez o cargo de chefia, sei lá um cargo aí possa ter aí uma situação um pouco questionável. Sim, existe, não comigo, mas talvez com outras pessoas. Às vezes a gente vê a gente sabe que tem exibismo nas escolas às vezes, né? Na escola como um todo, né? Mas assim particularmente eu onde eu estou eu não vejo essa referência hoje tá? Mas já vi muito né? infelizmente.

Como é que eu vou te dizer? Infelizmente tem pessoas que são mais difíceis. né? Por mais compreensão que a gente tenha, infelizmente tem pessoas que? a gente não pode julgar todo mundo igual então tem pessoas que realmente. É você que é ASB você tem que catar o lixo, você tem que limpar. Então é tem um pouco de diferenças sim, isso existe, né? Isso não é uma fantasia, né, É graças a Deus, né? Comigo não aconteceu, mas a gente já viu muitas coisas assim? Isso existe, né? Não é passar por cima tudo ser é... colorido, né? Nada é tão colorido. né? infelizmente nós temos colegas, né? que são formados e às vezes nos mostra que não temos formatura devido ao nosso estar lavando um banheiro fazendo uma limpeza. Apesar que muitas colegas voltaram a estudar e às vezes são até formadas em faculdade e a pessoa nem sabe, né? Mas existe...né? Isto é uma realidade (Magnólia)

É que a gente mais vê porque a pessoa que a gente que é ASB eu entrei eu fiz, eu fiz lá passa e chama para trabalhar. Eu não puxo o saco de ninguém, não puxo o saco do diretor, de ninguém. Então eles destrata a gente quando a gente não fica

babando o ovo deles, isso eu não faço não, eu trabalho, faço meu serviço direitinho e pego minhas coisas vão embora para casa, eu nem aí nem a nem b (Daisy)

Não, as ASB é muito maltratada tanto quando tem certos professor que passa perto da gente nem cumprimenta, entendeu? Eles acham que a gente não é nada. Tem professor que é desse jeito direção de escola é a mesma coisa. A gente é tratado com indiferença, você vê a diferença do tratamento com o professor e com as ASB. (Daisy)

Não, tem uns que não. Que passa perto da gente e nem olha na cara da gente. É muito difícil, tem alguns professor que já cumprimenta outros não. (Daisy)

Estas situações ocorrem porque as novas condições de trabalho intensificam a invisibilidade das atividades laborais, o que, por sua vez, contribui para o aumento das diversas formas de mal-estar no ambiente profissional.

Uma dimensão oculta do trabalho se manifesta em tarefas que são menosprezadas, pouco conhecidas, estigmatizadas e frequentemente vistas como ingratas, humilhantes ou degradantes, sendo associadas à transgressão de valores morais. Exemplos incluem profissões ligadas ao manejo de lixo, limpeza, morte, saúde mental, violência, velhice, marginalização e deficiência. Essa invisibilidade se expressa de várias maneiras, especialmente no contexto da precarização do trabalho (Lira, 2022, Lhuillier, 2012).

É perceptível, a partir da prática textual dos relatos das entrevistadas, que existe um tratamento diferenciado “sempre tem um ou outro trata assim, a gente com o nariz mais em pé”, ao usar a expressão “nariz mais em pé”, a entrevistada Violeta quer mostrar que há pessoas que se julgam superiores a ela e às demais ASBs, como também pode ser percebido em outras falas como “tem alguns que se acham melhor e tratam a gente com mais... sabe?”, “Então as pessoas são tratadas diferente da gente”, “os professores muitas das vezes eles ignora ASB, né? Tem uns que às vezes nem um bom dia dá ou se a gente cumprimenta muitas vezes, nem responde”, “infelizmente nós temos colegas, né que são formados e às vezes nos mostra que não temos formatura devido ao nosso estar lavando um banheiro fazendo uma limpeza”.

Todos estes desabafos têm o objetivo de salientar que por desempenharem um “trabalho sujo”, com exigência de baixo grau de escolaridade, são invisíveis aos olhos daqueles(as) que possuem uma graduação superior à delas.

Reafirmando que a incapacidade de as pessoas não reconhecerem as outras é traumática e gera angústia. Ademais, essa falta de percepção promove a humilhação que, em termos mais

específicos, trata-se de uma cegueira política: a incapacidade de sentimentos de uma classe em relação à outra, onde uma classe se encontra subordinada à primeira.

Verifica-se que a presença de um indivíduo entre outros é um evento intersubjetivo, um fenômeno psicossocial onde a subjetividade de cada pessoa é acionada pela subjetividade de outra. Assim, a cegueira social – quando uma pessoa se torna invisível para outra – também se configura como um evento psicossocial (Costa, 2008), como no caso das ASBs dentro das escolas em que atuam.

O interdiscurso mostra-se presente nas narrativas citadas anteriormente a partir de discurso de cunho pedagógico que leva ao pré julgamento da capacidade intelectual do indivíduo a partir da função que desempenha e é refletido a partir de falas que reverberam no contexto organizacional e social, como as falas abaixo:

“Só os professores e ATBs que tem os graus mais que a gente”, “Tem muitos que acham que... estudou, né? Então eu acho que quem não tem estudo pra eles...? Eu acho... meu modo de pensar”, “às vezes muita gente acha que quem tá nessas profissão, não tem entendimento de nada, é... pessoas burra, né? que não entende nada, que tá ali só porque quer e nem sempre é porque às vezes a gente tá também é porque não teve uma oportunidade melhor”, “A vice falou assim que não, que lá não era lugar de ASB que era só de professores”, “É você que é ASB você tem que catar o lixo, você tem que limpar. Então, é, tem um pouco de diferenças sim, isso existe, né? Isso não é uma fantasia.”, “Não é passar por cima tudo ser é... colorido, né? Nada é tão colorido, né? Infelizmente nós temos colegas, né? que são formados e às vezes nos mostra que não temos formatura devido ao nosso estar lavando um banheiro fazendo uma limpeza.” que reverberam no contexto organizacional e social”.

Diante das vivências a partir das observações durante o processo das entrevistas, é intrínseco que a experiência de se sentir invisível em público é profundamente impactante e nunca passa despercebida por aqueles que vivenciam as dolorosas consequências desse fenômeno.

A pessoa que se sente invisível pode tentar minimizar ou até negar essa realidade, considerando-a apenas uma expressão psicossocial de um desencontro, tal como “Não tem problema não. A gente não liga não”, “isso não influi na minha vida. Mais que tem, tem, entendeu?”.

Porém, devido às racionalizações ideológicas que suavizam a percepção da invisibilidade como uma forma de violência simbólica, essa compreensão pode não se

concretizar plenamente. A invisibilidade pública, que deveria ser vista como parte de uma luta social – a luta de classes, pode acabar sendo percebida como algo natural. Assim, não é reconhecida como um sintoma social, nem como a manifestação histórica de relações de servidão e exploração, mas, sim, como um padrão ou norma de comportamento social.

Logo, a racionalização ideológica suaviza a intensidade do que, sem controle, se tornaria uma angústia. O impacto de uma experiência ou de uma realidade efetiva – tanto intersubjetiva quanto interna – parecerá fraco e debilitado.

Esse tipo de racionalização pode diminuir o impulso de compreender a verdadeira natureza de um fato social e psicossocial. Todo esse processo atua como uma função que reduz a tensão e a pressão. As racionalizações ideológicas, portanto, minimizam, abafam e enfraquecem a percepção da realidade e da experiência do antagonismo entre classes (Costa, 2008).

Enfim, é fato notório no campo da observação que na origem social do fenômeno da invisibilidade pública se encontra a reificação, visto que estes indivíduos que são desumanizados, ao serem tratados como objetos, se sentem impotentes e incapazes de se fazerem reconhecidos como seres humanos e de reconhecer outros humanos como seus iguais.

E eu acredito assim na minha experiência de vida que todos que trabalham numa escola são educadores. Tá ajudando de alguma forma, mas isso em prática não é, não é verdade, entendeu? Porque eles deixam bem claro para você, quando você entra numa escola, qual é a sua posição. E muitas das minhas colegas não tem a força que eu tenho hoje, o conhecimento que eu tenho hoje. Saem daqui chorando, vai para casa chorando por ser humilhado por causa disso, porque com medo... não é realmente eu mereço porque eu sou ASB, só que não é assim hoje, eu sei que não é assim, entendeu? E essa fala, ah que nós todos somos iguais, não é assim, é só na fala na prática não existe. Desculpa minha fraqueza, tá? (Petúnia)

A fala de Petúnia ilustra o acima exposto ao colocar a profundidade com que a invisibilidade social a elas imposta vai interferir no processo identitário formado a partir da função desempenhada, pois mostra que há uma identidade social desfavorável, além de invisibilidade e humilhação enfrentadas pelas trabalhadoras da área de limpeza e merenda nas escolas. Muitas vezes não há reconhecimento, nem por parte da instituição onde as trabalhadoras estão lotadas, nem pela valorização da carreira, nem mesmo entre seus colegas

de trabalho. Tal invisibilidade resulta em diversas formas de exclusão, especialmente ligadas à ausência de reconhecimento (Nunes, 2014).

Ainda em relação a esse reconhecimento, Silva (2014) corrobora o entendimento de Petúnia no que diz respeito ao papel de cada profissional dentro da escola, ao observar que a ideia de currículo, assim como as diversas atividades realizadas na escola, pode se destacar como uma fonte de potencial educativo, resultante das experiências e hábitos cultivados nas instituições de ensino. E que isso pode abrir caminho para a formulação de políticas governamentais voltadas para a formação continuada desses profissionais, ao passarem a ser vistos, sob essa perspectiva, como educadores.

Em suma, é inegável que o processo de invisibilidade social na qual as ASBs são submetidas leva-as à construção de uma blindagem, em que, ou se fecham à socialização interpessoal no ambiente de trabalho ou se cegam diante da realidade para se fazerem inserir na dinâmica imposta pelo ambiente: “Assim, eles cumprimentam, chega até brincar com a gente. Então, para mim, tá tranquilo. Para mim, tá tranquilo. Não posso falar para as demais.”, “mas... passa. Não tem problema não. A gente não liga não”.

O que corrobora o fato de que o cego e o apagado – os indivíduos socialmente marginalizados que se encontram em situações de invisibilidade – não têm a liberdade de relaxar. O cego deve manter sua cegueira, concentrando sua atenção no subalterno apenas no que é essencial para exercer seu controle.

Por outro lado, o apagado deve constantemente lidar com a falta de interesse do líder, superando sua subserviência (senão por ações ou palavras, mas através de sentimentos defensivos), para evitar cair em um desânimo e apatia típicos de quem se vê sempre em uma posição inferior. A conexão e a revelação mútua entre essas duas pessoas acabam sendo ofuscadas. O encontro verdadeiro não ocorre. Em vez disso, vivenciam a estranha sensação de um desencontro marcado pela indiferença ou desprezo, seja por meio da empáfia ou do rebaixamento (Costa, 2008).

4.3 O assédio moral sob a ótica das ASBs

Durante o período das entrevistas, uma das perguntas realizadas com as ASBs foi se elas já tinham ouvido falar em assédio moral. A resposta de 14 das entrevistadas: 77,8% declararam

que sim, já tinham ouvido falar em assédio moral; 3,16,7%, disseram que não e 1, 5,5%, respondeu que mais ou menos.

Porém, ao analisar as respostas para a indagação seguinte, em que deveriam explicar o que entendem por assédio moral no trabalho, é notório o quão raso é o conceito a que já tiveram acesso e, até mesmo, quanto estão distantes de verdadeiramente terem noção acerca do que seja o assédio moral do trabalho.

No decorrer das entrevistas, observa-se que as ASBs, em seus relatos, expõem situações nas quais são submetidas à violências como colocado por Magnólia, sem se atentarem para a verdadeira representação da realidade. Ela se abre ao ser interpelada sobre como os colegas de trabalho a tratam, se há cortesia, educação e respeito, revelando uma fase que passou e que deixou profundas marcas em sua vida profissional e pessoal:

Eu posso te dizer que o atual emprego meu sim. É tanto é que assim a gente tanto pedagogo tá lá na sala dele ele tem o privilégio de vir até onde é a cozinha, né? Às vezes ele quer tomar um café ali a gente conversa. Então tem esse respeito, sim. Sabe eu tô te falando que o meu atual emprego e que eu não posso falar assim que não porque a escola Y é... aquilo ali é uma família.

Tivemos uma fase difícil em alguns aspectos, sabe? Mas é onde a gente fala que devemos tomar cuidado com aquilo que chega aos nossos ouvidos. Vê se é verdade antes de... Vamos, eu vou te dar um exemplo. Alguém chega para você, você é a diretora da escola, alguém vira para você e fala. Nossa tá acontecendo. Coisas você já conhece a pessoa muito tempo, né? Eu tô te dando um exemplo. Você tá ali na mesma escola conhece a pessoa a anos. Você já sabe como que ela é, né? E aí vamos supor a pessoa chega até você. E começa com Intrigas. Fazendo você pensar que aquela pessoa que você conhece há anos não é aquela pessoa ela foi uma pessoa Fingida há anos. E aí no seu auge ou do seu nervosismo, né? Aí quando você vai na cozinha um exemplo, você já começa a ter atitudes assim desconfiando daquela pessoa sem ver e aquilo está acontecendo o que foi te falado. Então já existiu isso sim. Foi um sofrimento muito grande para mim, né? Eu sou uma pessoa fervorosa na minha fé. E não esperava passar pelo que eu passei, né nesse período e ficava impressionada como que é tão fácil você destruir. anos de do que você é. Como que é fácil fazer a cabeça do outro contra o outro. Passei por isso, mas o nosso Deus é um Deus maravilhoso. Tremendo. Eu sofri muito na época. De sofrer mesmo, eu orava muito pedia muito a Deus que a verdade viesse à tona, né? Pessoa não conseguia nem me ver quando ela só chegava na escola

depois que eu largava meu turno. E tem anos que eu trabalhei nessa escola, né? me dediquei. E essa pessoa me conhecia tão bem, mas foi dar ouvidos ao que não deveria. E aí foi muito triste para mim assim? Porque num dia chegou e falou para mim. Aquilo que tava no cardápio eu estava fazendo uma coisa que eu fazia anos. Mas sabe quando a pessoa tá desconfiada de você e ela fala que você nunca fez aquilo. Eu falei, mas eu sempre fiz este cardápio. Então a pessoa acabou provocando em mim. É... medo e eu não tive aí eu acabei errando um cardápio. Aí passado dois dias teve uma reunião, essa pessoa não foi à reunião, mandou uma terceira. Simplesmente trancou tudo. Me tirou da cozinha. Então assim, eu tive esse tratamento, mas eu fui uma pessoa que orava muito aí quando foi um dia. Todas as pessoas que colocou lá onde eu estava não dava certo. Então teve pessoas ressondas, a comida não chegava no horário certo, tava errado.

Aí quando foi um dia a pessoa ia ter que chamar o colegiado para poder arrumar essa cozinha. Aí nesse dia. Chamou todos para reunião. E nessa reunião eu fiquei na porta eu já tinha pedido muito a Deus, né? Pra que me honrasse, se eu fui errada eu seria punida. Mas se eu tivesse certa... e assim, o senhor fez tudo foi falado conversado e aí na hora que foi para falar. Eu com muita dor no coração, aí eu falei e essa pessoa virou para mim e falou que ela não pede perdão a ninguém. Mas que ela tava disposta a me pedir perdão. Então assim por isso que eu falo que o tratar o outro. É necessário, tratar com carinho. E essa pessoa ela foi vê essa jornada que eu tive lá eu respeito e a pessoa também sofreu muito né, mas porque ficou escutando que não devia ser primeiro questionar, me chamar na sala e me perguntar o que estava acontecendo. Porque eu acho que é esse o papel, né da direção da escola. Chama na sala e perguntar se está acontecendo alguma coisa, né? Isso não foi feito. Né? Mas o que eu quero passar para você, é isso a partir do momento que você, é... dedicar na sua função com respeito a todos. Isso volta para você. Então essa pessoa não vou falar o nome. Mas Deus cuidou do coraçãozinho dela, cuidou do meu e tivemos oportunidade de nos pedir perdão sim. Tanto a pessoa e eu receber. Apesar de que algumas colegas que não aceitaria porque foi muito humilhante. Cabe a nós aquele que pedir, agradecer e eu agradei muito a Deus e Deus deu essa oportunidade para pessoa pedir as desculpas e eu receber porque nós nesse mundo, erramos. Eu acho que todo mundo merece uma oportunidade então sim, tive sim, esse caso.

Essa pessoa era do cargo mais alto, né? Infelizmente é uma pessoa que eu admiro, né e admirei. Então doeu mais ainda pela admiração. Mas que bom que Deus

deu oportunidade dessa pessoa ver, né? E que não foi só eu teve outras pessoas também. Então assim eu falo que eu fui agraciada, por isso porque nós temos que ser diferente. Nós temos que mostrarmos respeito a nossa dedicação e o outro precisa entender, né? Infelizmente nós temos casos que tem pessoas que são difíceis, né? Então, infelizmente tem pessoas que às vezes possa merecer mesmo. Uma punição, mas nesse caso. Foi muito tão louco que quem estava comigo ficou de boca aberta, sabe? Porque eu acho que a pessoa também ela ficou transtornada, eu não sei o que aconteceu. A cabeça dela, sei lá foi a mil e ela teve essa atitude, mas Deus foi maravilhoso. E ela me fez o convite, né? se eu voltaria para cozinha e claro aquilo que eu amo. A qual eu saí para algumas pessoas não voltaria. Mas como eu fiz um pedido um pai tão especial e eu estou com certeza e me deu esses dons.

Então eu voltei, né? E claro é amizade assim, né? Se torna um pouco complicado. Mas foi bom aconteceu na frente de todo mundo. Né? Foi uma coisa que ninguém sabia, né? E foi bom, né? Infelizmente aconteceu.

Em seu discurso, Magnólia evoca o nome de Deus por 9 vezes e reitera a todo instante sua fé, seus pedidos e sua gratidão: “sou uma pessoa fervorosa na minha fé”; “... mas o nosso Deus é um Deus maravilhoso. Tremendo.” “De sofrer mesmo, eu orava muito pedia muito a Deus que a verdade viesse à tona, né?” “...eu já tinha pedido muito a Deus, né? Pra que me honrasse...” “Mas Deus cuidou do coraçãozinho dela, cuidou do meu e tivemos oportunidade de nos pedir perdão sim. Tanto a pessoa e eu receber.”; corroborando com a dinâmica do discurso religioso que é formado pelas interações entre os especialistas e os aprendizes, sendo que essas relações se fundamentam em interesses distintos.

Os aprendizes, como é o caso da Magnólia, enquanto não especialistas, não buscam da religião apenas explicações sobre a vida que os ajudem a se livrar da angústia provocada pela incerteza, solidão, doenças, sofrimento ou morte. Eles também esperam que a religião ofereça justificativas para sua existência em uma posição social específica, em outras palavras, para viver da forma como realmente vivem, com todas as características que lhes são inerentes no contexto social (Santos, 2017; Bourdieu, 2005).

Por isso, percebe-se que a entrevistada faz toda uma construção semântica, traça um enredo amparado no discurso religioso do amor ao próximo, do perdão e da misericórdia divina para desabafar, para libertar-se através da oratória das marcas e mágoas que traz consigo da violência sofrida na escola em que trabalhava anteriormente e para entendimento do porquê de

tais acontecimentos. Da Violência vinda da direção da escola, que até então tinha uma relação amistosa, após intrigas de uma colega de trabalho, conforme relata a vítima.

Tal episódio serve para elucidar a trama de que o assédio moral, bem como, as diversas violências no ambiente de trabalho podem ocorrer quando estão presentes: a capacidade de reter recursos e ferramentas essenciais para que o outro desempenhe sua função; a habilidade de identificar vulnerabilidades em uma pessoa e explorar esse conhecimento em seu detrimento; o poder de controlar informações/conhecimentos; e a possibilidade de usar um relacionamento com alguém para prejudicar ou ameaçar outros (Schatzmann et al., 2009; Nunes & Tolfo, 2015).

Além disso, há de se considerar também a dependência da vítima em relação ao assediador, que pode ser de natureza social, física, econômica ou psicológica (Einarsen et al., 2020). Em geral, um empregado tende a ser mais dependente de seu superior e da organização do que o contrário, como pode se observar na fala “Infelizmente é uma pessoa que eu admiro, né e admirei. Então doeu mais ainda pela admiração”, o que leva à predominância de casos de assédio na forma de "top down" ou seja, assédio moral vertical descendente, de cima para baixo.

A partir do que é trazido no referencial teórico desta pesquisa, partiu-se do pressuposto de que assédio moral refere-se à deterioração intencional das condições de trabalho por meio de interações antiéticas (abusivas) que se manifestam por meio da repetição prolongada de comportamentos hostis praticados por um superior ou colegas contra um indivíduo.

Situação essa que provoca, como consequência, um estado de sofrimento físico, psicológico e social que se estende por um longo período (Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Júnior, 2015), e ainda qualquer tipo de comportamento abusivo que se manifeste por meio de atitudes, palavras, ações, gestos ou escritos que possam prejudicar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou mental de um indivíduo, ameaçar seu emprego ou deteriorar o ambiente laboral (Hirigoyen, 2020).

O assédio moral no ambiente organizacional confere uma forma de violência psicológica que resulta de comportamentos abusivos e repetitivos que fazem parte da estratégia de gestão da empresa ou instituição.

Essas práticas podem ser direcionadas a todos trabalhadores de maneira indiscriminada ou a um grupo específico, prejudicando a dignidade, a integridade física e mental, bem como outros direitos essenciais dos trabalhadores (Pamplona Filho e Santos, 2020), conforme a análise do discurso nos relatos abaixo:

Eu entendo que é quando as pessoas acima da gente quer que a gente faz uma coisa, então faz um tipo de chantagem para você fazer aquele serviço ou te obriga ou te pede,

Acha que você, por você ser subalterno, você tem que fazer aquele serviço que não é da sua, né? Que você não tem que fazer. Eu acho que deve ser mais ou menos por aí.
(Violeta)

Assédio moral é justamente quando te maltrata igual uma vice que tinha aqui, anteriormente que eu não estava, as meninas me contaram que ela falou com as meninas assim que ia arrumar um serviço pra elas, porque elas estavam muito, é... nossa, eu me esqueci a palavra, mas é preguiça, entendeu? Vocês estão muito, é...

(interferência externa de outro ASB): Assédio que ela quer dizer é... assédio é cantada. Não. Assédio moral não é cantada, não. Assédio moral é maus tratos. Cantadas já é assédio sexual. Moral, é se eu te tratar mal, eu tô te... eu tô te assediando moralmente, estou tratando..., entendeu? Eu esqueci a palavra agora, mas já houve. Comigo Não, mas existe, né? A gente sabe. (Rosa)

Assédio moral é aquela pessoa que chega e te coloca a mão em lugar indevido, né? Te fala coisas, né? Não, isso aí. Pelo que eu entendo, isso aí não acontece não, comigo não. (Yasmin)

Não é...? Quando a pessoa te maltrata, né? Ah, são tantas coisas, né?

(pausa)

É uma indiferença, é indiferença, né? com a gente. Eu acho que, por exemplo, trata uma pessoa melhor do que você. Entendeu? Eu já vi acontecer, não aqui e nem comigo, mas já presenciei... aqui. (Camélia)

É ofender a gente, né? Falar alguma que... que te ofendeu, não é isso? Palavras... nunca não... aconteceu comigo não. (Dália)

Desse coisa aí de ser perseguida no serviço e tudo, não. Nunca senti isso.
(Margarida)

Oh, se for o que eu estou pensando é quando a pessoa é... pelo cargo que exerce, acaba destratando outra... e tudo, né? Isso já aconteceu comigo, mas já, já... tem um bom tempo. Era outro diretor já que me chamou a atenção no meio de todo mundo, de uma forma agressiva, é... isso já aconteceu, mas já tem muito tempo, não é nessa direção agora não.

Humhum, não é porque ele falou de uma forma grosseira no meio de todo mundo, uma coisa que ele poderia ter me chamado e falado, entendeu? E aí eu me senti muito mal. E o que ele estava reclamando comigo não era nem só eu, mais pessoas, entendeu? Só que ele só chamou a minha atenção e no meio de todo mundo. Ficou um bom tempinho. Aí é... depois passou. Até fui para o banheiro para chorar pra não... não

responder, porque muitas vezes a responde e eu lembro que na época aqui tinha o magistério, o magistério acabou e as funcionárias da noite subiu para manhã e tarde, então tinha gente sobrando. Então eu para não responder, porque eu sei que o diretor tinha aqui ele era daqueles impicante. Quando ele, ele... Quando ele pegava com a sua cara, ele... entendeu? Aí eu falei assim, então não vou responder, porque senão tá sobrando gente e ele vai dar um jeito de me mandar embora. (Melissa)

É um desrespeitar o outro, não é não? Sei definir não. (Íris)

Falta de respeito, né? Aqui não, aqui não tem falta de respeito. Todo mundo cumprimenta, todo mundo é igual. (Gardênia)

É tudo aquilo que invade sua privacidade, né? Tanto ela moral, física, como ou sexual. Qualquer coisa de abuso, de ser mais, te obrigar alguma coisa que você não quer para estar tudo bem, né? Para não sofrer nenhuma retaliação, tipo isso, assim. (Lílian)

Agir com meio desaforo com a gente, então assim... mas eu nunca vi, assim, comigo, graças a Deus, nunca. (Ivy)

Não comigo até agora não eu não vi nada e nem com as minhas colegas porque quando eu vejo assim. Ah tá minha coisa eu sai de fininho se eu vejo tá discutindo com a outra lá, eu não eu não entro tá entendendo? Eu saio assim de fininho. Porque quanto mais você. Junta as pessoas é pior. Eu imagino assim, eu respeito cada. Cada... por acaso o seu local de trabalho, eu respeito. Entendeu? meu e da outra colega. Se eu não puder ajudar eu não incomodo também não, não vou sim, mas até agora não vi ainda não. (Acácia)

Ah... Ah, é um pouco difícil de explicar. É tipo uma humilhação assim quando alguém humilha? Assim né? que seria né? Não... já sim. Mas até que lá pelo menos comigo não tem não. Assim... (Azaléia)

Eu acho que é quando um diretor te trata você com indiferença, te fala alguma...te desrespeita dentro do seu local de trabalho. (Alyssa)

Olha, eu tô procurando, eu tô começando a estudar isso agora porque é um assunto que me interessou muito o assédio moral, eu acho é aquela coisa que você, fica sendo perseguida no trabalho injustamente, entendeu? Fala uma coisa que você fez e você não fez. É um pouco que eu tô entendendo. Não sei se é correto, entendeu? Pra mim falar. (Petúnia)

Assédio moral para mim no trabalho a pessoa chegar e para ficar melhor para falar a conversa fiado uma cantada besta para mim, é isso que é assédio moral?

Ah não, isso graças a Deus. Não, isso aí não isso aí. Isso aí eu já trabalhei junto com homem com mulher com todo mundo e graças a Deus nunca tive esse tipo de coisa não. (Amarílis)

Eu não entendo. (Magnólia)

Para mim é o assédio, eu acho que a pessoa é... como é que fala gente? É obrigar você fazer uma coisa que não é da sua função, te humilhar porque você é a ASB, eles têm mais estudo que ocê então te humilha. E porque ocê precisa daquele emprego que você tem que ficar quieto. Não é isso? (Daisy)

Nota-se que há uma dificuldade por parte das entrevistadas em abordar esta temática, seja por desconhecimento ou por falta de acesso à informação adequada sobre o assunto. Cabe destacar que a condição social de produção de tais discursos são de trabalhadoras contratadas com vínculo precário (sem estabilidade) e com exigência de escolaridade mínima de ensino fundamental incompleto.

Fato é que, das 18 ASBs entrevistadas, 14 delas (77,8%), como se vê nos trechos citados acima, relacionam o assédio moral no trabalho à chantagem, maus tratos, indiferença, ofensa, perseguição, autoritarismo, desrespeito, invasão de privacidade, humilhação ou coação.

Ou seja, o processo de análise aponta para um cenário em que há a existência de violência simbólica - que embora não conste como tópico específico no arcabouço teórico deste estudo, está contido nele, pois a violência simbólica é um conceito mais abrangente, relacionado à dominação cultural que se torna internalizada, enquanto o assédio moral se refere às agressões intencionais e recorrentes dirigidas a indivíduos.

Embora existam áreas em que os dois conceitos se sobrepõem, o assédio moral pode, em algumas situações, incluir a violência simbólica, resultando em prejuízos emocionais e impactando negativamente a autoestima e a identidade dos trabalhadores (Freitas, 2001) - fato que ocorre a partir do momento em que falas como a da Melissa retratam um processo que lhe trouxe grande sofrimento:

Oh, se for o que eu estou pensando é quando a pessoa é... pelo cargo que exerce, acaba destratando outra... e tudo, né? Isso já aconteceu comigo, mas já já... tem um bom tempo, era outro diretor já que me chamou a atenção no meio de todo mundo, de uma

forma agressiva, é... isso já aconteceu, mas já tem muito tempo, não é nessa direção agora não.

Humhum. Não é porque ele falou de uma forma grosseira no meio de todo mundo, uma coisa que ele poderia ter me chamado e falado, entendeu? E aí eu me senti muito mal. E o que ele estava reclamando comigo não era nem só eu, mais pessoas, entendeu? Só que ele só chamou a minha atenção e no meio de todo mundo.

Ficou um bom tempinho. Aí é... depois passou. Até fui para o banheiro para chorar pra não... não responder, porque muitas vezes a responde e eu lembro que na época aqui tinha o magistério, o magistério acabou e as funcionárias da noite subiu para manhã e tarde, então tinha gente sobrando. Então eu para não responder, porque eu sei que o diretor tinha aqui ele era daqueles implicante. Quando ele, ele... Quando ele pegava com a sua cara, ele... entendeu? Aí eu falei assim, então não vou responder, porque senão tá sobrando gente e ele vai dar um jeito de me mandar embora.

Ou a da Daisy que relata:

“Para mim é o assédio, eu acho que a pessoa é... como é que fala gente? É obrigar você fazer uma coisa que não é da sua função, te humilhar porque você é a ASB, eles têm mais estudo que ocê então te humilha. E porque ocê precisa daquele emprego que você tem que ficar quieto. Não é isso?”

As respostas das entrevistadas apontam que os grupos sociais em posição de poder impõem coerção sobre aqueles que estão em desvantagem, com o objetivo de manter sua posição social e a coesão da sociedade através de um determinado *modus operandi* que se baseia na troca simbólica e nas diferenças entre aqueles que podem oferecer e aqueles que necessitam receber, como pode ser observado em “me chamou a atenção no meio de todo mundo, de uma forma agressiva” “então não vou responder, porque senão tá sobrando gente e ele vai dar um jeito de me mandar embora.”

Dessa feita, forma-se o *habitus*, que atua como um mecanismo que assegura a continuidade da reprodução social dos valores morais e das crenças, por meio da internalização de cada indivíduo e de sua posição dentro desse sistema, o que ocorre quando Melissa em sua fala coloca que opta por não responder, não questionar a violência sofrida por medo de perder seu emprego: “Então eu para não responder, porque eu sei que o diretor tinha aqui ele era daqueles implicante: Quando ele, ele... Quando ele pegava com a sua cara, ele... entendeu? Aí eu falei assim, então não vou responder, porque senão tá sobrando gente e ele vai dar um jeito

de me mandar embora” e a Daisy que é categórica ao afirmar “te humilhar porque você é a ASB, eles têm mais estudo que ocê então te humilha. E porque ocê precisa daquele emprego que você tem que ficar quieto”.

Em outras palavras, a violência simbólica é exercida com a convivência implícita tanto dos que a sofrem quanto dos que a praticam, sem que, necessariamente, haja uma consciência de que estão agindo de forma violenta ou sendo vítimas dessa violência.

Dessa forma, a violência simbólica se revela por meio dos agentes e instituições que promovem e consolidam o exercício da autoridade. (Araújo de Souza, 2024; Moretti-Pires et al., 2022; Bourdieu, 1998).

Ambas entrevistadas se utilizam do discurso de dominação de quem ocupa o lugar de poder sobre seus subordinados, a partir do momento em que tem nas mãos a gestão que lhe confere o poder de tirar-lhes o sustento proveniente do emprego, levando-as ao silenciamento, ou seja, elas são compelidas a aceitar uma realidade, são pressionadas a se conformar às normas e estereótipos estabelecidos por aquela conjuntura, mesmo que isso não seja nitidamente visível.

Essa conformidade pode levar à degradação da subjetividade do indivíduo, através de mecanismos como projeção, identificação e individualidade (Pinto e Paula, 2022). Cabe ratificar que isso acontece em um cenário socioeconômico em que o trabalho desempenha um papel fundamental na vida das pessoas que dele dependem (Pereira et al., 2018).

É substancial descartar que todo o processo supratranscrito traz sérias consequências que podem reverberar de modo prejudicial em várias dimensões, impactando diretamente a vítima em todos os aspectos de sua vida, além de influenciar o ambiente escolar (institucional, organizacional) e a sociedade como um todo (Gonçalves et al., 2020). E isso foi examinado em campo e através das entrevistas como pode-se depreender levando em conta o excerto adiante da entrevistada Petúnia:

Física, não. Mas, verbal, sim. Física, não, entendeu? Física eu nunca presenciei não, agora verbal sim. Que eu acho que sim. Que eu acho assim desde quando que você a pessoa em si, direção em si não sabe chamar atenção de eu acho horrível, eu acho degradante ser chamada atenção na frente dos outros. Já para mim hoje é um tipo de humilhação já é um tipo de agressão verbal, pra mim. Eu até considero fisicamente, porque destrói a gente fisicamente. Psicologicamente. Destrói a gente em tudo. Principalmente, quando entra qualquer diretor, duas coisas que eu peço com nós ASB, que eu acho que não peço nem muito, que ser duas coisas gente, que quando for chamar a atenção nossa, chama na salinha ou quando for. E respeite a gente, acha que são uma

coisa que nem precisava pedir mas infelizmente nós estamos no século 21, mas ainda não é todo mundo que pensa assim a pessoa entra no poder é a primeira coisa que vai fazer com a gente é humilhar a classe mais humilde. Parece que não sabe lidar quando eu acho assim. Ninguém é obrigado a saber tudo, mas você pega um cargo é o mínimo que você tem que saber é ter um jogo de cintura e falar com respeito com a gente. Independente com quem seja. Aí quando a gente, uma ASB, perde uma estribeira e fala a altura. Aí fala que a gente é atrevida, arrogante topetuda, é porque já passou do limite, você entendeu meu ponto de vista? Isso pra mim é uma agressão verbal para gente.

Ao responder à pergunta se já havia presenciado alguma situação de agressão física, verbal ou psicológica vivida por algum colega em seu local de trabalho, ela sinaliza de maneira veemente que colegas já foram “chamados a atenção” na frente dos outros e destaca que ao seu olhar isso é uma maneira de humilhação, é algo “degradante” que traz consigo consequências que podem atingir a vítima não só verbalmente, mas, física e psicologicamente. Ela ainda reitera o discurso dominante de poder ao asseverar com uma escolha lexical assertiva que “a pessoa entra no poder é a primeira coisa que vai fazer com a gente é humilhar a classe mais humilde”.

Ou seja, a desigualdade de poder é um aspecto fundamental na dinâmica do assédio moral e de outras formas de violência no ambiente de trabalho, exacerbando a fragilidade da vítima e permitindo a continuidade do comportamento abusivo no espaço laboral. A expressão agressiva do poder conferido a posições de gestão escolar (alta hierarquia) revela a presença de violência simbólica que permeia as relações de trabalho no setor público (Araújo de Souza, 2024), logo, nas instituições de ensino.

Além disso, adiante, ao falar sobre as consequências que uma possível situação de assédio moral poderia ter na vida pessoal e familiar de um colega, Petúnia descreve o ocorrido com uma colega de trabalho:

Olha... já. Hoje eu sei que..., eu sei que uma das colegas me passou afetaram e afeta ela até hoje porque como uma coisa é mal resolvida no cérebro da gente. Ela vai virando uma bola de neve vai crescendo. Então tem uma colega minha hoje, ela não trabalha mais no estado. Não trabalha em lugar nenhum porque ela tem uma depressão gravíssima que surgiu de uma coisa mal resolvida que aconteceu com ela. E isso, quando a pessoa tem uma depressão, o que que acontece? afeta a família inteira. Que a pessoa se isola, a pessoa só quer ficar no cantinho, no mundinho dela. Porque acha mais seguro e que não vai acontecer mais com ela. Porque a humilhação foi tão grande

que ela não soube lidar com isso, ela não teve apoio. E também nem sabia eu acho, né? Porque, porque você não vai até a direção também, não tem bola de cristal, né? Mas o medo talvez de falar chegaram em direção e sem mal interpretada. Como você falou, mas falou não tem informação, você não tem informação não, vai correr atrás.

É visível o desconforto e nervosismo de Petúnia ao falar sobre a situação. Ela gagueja, procura palavras para tentar atenuar os efeitos maléficos causados pela violência sofrida na vida da ex-companheira de trabalho. Isto é, no nível discursivo, Petúnia revela a gravidade dos efeitos da violência no ambiente de trabalho na vida da pessoa. Se a causa não for resolvida, podem aparecer sintomas como desmotivação em relação ao trabalho e à vida, além de tristeza, ansiedade e sentimentos de inferioridade, o que pode levar, em casos extremos, até mesmo ao suicídio (Hirigoyen, 2005; Pinto, 2012; Araújo de Souza, 2024): “E isso, quando a pessoa tem uma depressão, o que que acontece? afeta a família inteira. Que a pessoa se isola, a pessoa só quer ficar no cantinho, no mundinho dela. Porque acha mais seguro e que não vai acontecer mais com ela.”

Enfim, as consequências do assédio moral, bem como outras violências no ambiente de trabalho perpassam por aspectos psicológicos (culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, pessimismo, falta de expectativa para o futuro, depressão, dificuldade de concentração e de recordar acontecimentos, tendência ao suicídio); físicos (distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, diminuição da libido, agravamento de comorbidades, dificuldades para dormir e outras alterações do sono, cefaleias constantes, irritação, estresse, *Burnout* entre outros); sociais (dificuldades no relacionamento interpessoal, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, isolamento entre outros) e profissionais (dificuldade de concentração, diminuição da produtividade, imprecisão no cumprimento das atividades, aversão ao local de trabalho e reações extremas às ordens de seus superiores hierárquicos). (Brasil, 2017, p. 12).

4.4 O estigma que faz calar

O trabalho que é fundamental na construção da identidade pessoal também expõe um paradoxo nesse contexto: enquanto algumas ocupações são reconhecidas e valorizadas socialmente, outras sofrem estigmas, prejudicando o bem-estar de trabalhadores em posições menos favorecidas.

Esse estigma, frequentemente de maneira sutil, molda as relações de trabalho contemporâneas e se manifesta de forma mais evidente em determinadas profissões, sendo avaliado de diferentes maneiras. É claro que as relações laborais estão repletas de incertezas, contradições e dualidades, especialmente no que se refere às atividades que a sociedade considera periféricas (Pereira et al., 2022).

O estigma, que simboliza uma característica extremamente negativa que pode levar à exclusão social, tem suas origens desde os primórdios da civilização. Pessoas que são estigmatizadas frequentemente encontram barreiras no acesso a recursos sociais. O estigma se revela como uma quebra das normas de comportamento esperadas, sendo imposta a certos grupos, muitas vezes os mais desfavorecidos. Ao não se adequarem aos papéis sociais que lhes são designados, esses grupos acabam se tornando alvos de estigmatização, que pode se manifestar de forma física, social ou moral (Goffman, 1988).

Diante do panorama visualizado durante o processo de entrevistas, das expressões e entonação apresentadas pelas entrevistadas por meio de semblantes em que prevaleciam paradoxos de alegria e tristeza, coragem e medo, força e fraqueza, esperança e ceticismo, fé e incredulidade, percebe-se que essas mulheres são obrigadas a trabalhar arduamente, pois essa é a única maneira que encontraram para garantir seu sustento, embora recebam baixos salários pelo que fazem.

Infelizmente, as trabalhadoras da limpeza são frequentemente desvalorizadas, já que a atividade de limpar o chão é vista como algo vergonhoso por muitos, um trabalho destinado a servos, pessoas que parecem ter nascido para cuidar das sujeiras alheias. Elas são consideradas irrelevantes e, aos olhos de muitos, não são vistas como profissionais, pois não são dignas de estar no mesmo ambiente que eles, exceto quando estão ali para limpar, sempre de joelhos, cabisbaixas e invisíveis.

As auxiliares de limpeza são trabalhadoras que atuam diariamente, assim como as ASBs, em diversos ambientes como escolas, faculdades e empresas. Essas profissionais frequentemente ocupam uma posição desvalorizada no local de trabalho, tornando-se invisíveis; muitos passam por elas sem perceber, e são pouco reconhecidas. Quando cometem erros, enfrentam críticas, e mesmo ao realizar suas tarefas corretamente, raramente recebem elogios.

Além disso, muitas dessas trabalhadoras são ignoradas, o que resulta na violação de seus direitos, uma vez que a invisibilização de uma funcionária pode ser interpretada como assédio moral, pressupondo-se que todas as ações e comportamentos originados do empregador, gestor, superior hierárquico ou dos colegas manifestam uma postura de perseguição constante e

evidente causando danos significativos às condições físicas, mentais e éticas da pessoa afetada, configurando, assim, o assédio moral. (Guedes, 2005).

Essas trabalhadoras, subestimadas, sofrem por causa de questões psicológicas, e muitas pessoas têm sua autoestima comprometida devido a esse tipo de preconceito e desvalorização, tornando-se prisioneiras em seu próprio local de trabalho.

Também se percebe que as trabalhadoras ficam reféns do medo originário desse processo de estigmatização que as silencia diante das atrocidades que as impedem de formalizar uma queixa. Como pode ser observado a partir dos trechos, ao serem demandadas sobre se há a formalização das queixas, para quem e de que forma seriam dirigidas acerca de possíveis situações de assédio moral, faz-se indubitável o fato de que as ASBs não oficializam nenhum tipo de reclamação, de manifestação contra a violência sofrida:

“As pessoas vítima não formaliza, principalmente na nossa classe, que infelizmente, a gente deixa muito o direito da gente a desejar, que a gente não devia deixar, a gente devia reivindicar, mas a gente deixa a desejar, entendeu?

Então não, não formaliza”. (Rosa)

Ah, não... muitas vezes quando a gente fala. Fala que a gente é... como é que fala? É despeitada é e reclama demais, mas não é, é justiça! (Melissa)

Que eu saiba, não. A gente no caso, eu penso que se acontece alguma coisa, se acontece com o aluno de não respeitar a gente, a gente vai na direção. (Lilian)

Não. Não sabe. Não sabe. Não, tem medo, não formaliza nada. Porque às vezes a gente, eu, eu tiro por mim, como se diz eu já passei por este tipo de situação, às vezes nem chega no diretor por medo de fica pior ou não resolver nada, entendeu? Às vezes a gente sofre calada e prefere não falar porque não vai resolver nada. É o pensamento de nós da maioria. Eu converso com as três, os três turnos de colegas minhas, o pensamento é a mesma coisa, aí eu falo porque você não falou?... não vai resolver. (Petúnia)

Não, não. Infelizmente não nesse período não é muito foi muito bom é complicado, né? Mas foi uma fase diferente, foi difícil alguns preferiram sair, né? Foram para outros lugares. (Magnólia)

Ah eu acho que não. A gente que é ASB a gente não tem respaldo de ninguém, a gente não fala com ninguém na escola não reclama de nada. A gente aceita aquilo calado. (Daisy)

Pode-se depreender um interdiscurso a partir da fala da Magnólia, “foi difícil alguns preferiram sair, né? Foram para outros lugares”, a partir de uma situação dentro do ambiente escolar em que não há a prática da denúncia, a descrença de algum resultado favorável e a hesitação em denunciar repercutem a ideologia hegemônica.

Mantem-se assim o estigma associado ao denunciante, evidenciando como as práticas discursivas reforçam relações de poder e ideais que marginalizam determinados grupos (Fairclough, 2003).

As trabalhadoras optam por deixar seus cargos, preferem sair, mesmo sendo dependentes do emprego a fazer uma denúncia. O que pode configurar, a partir de uma interpretação mais profunda, uma estratégia de controle social, em que a estrutura de poder domina e suprime a dissidência por meio do temor do estigma relacionado também à denúncia.

Ou ainda, como se verifica na fala de Melissa, “É despeitada é, é e reclama demais, mas não é, é justa” ao expor que, às vezes estas servidoras têm o receio de denunciar sua situação por receio de serem rotuladas como quem engendra uma situação por despeito, inveja ou por uma insatisfação exacerbada, ou até mesmo, infundada.

Já a entrevistada Petúnia, potencializa a questão do medo que silencia, que faz calar ante a crença de que o problema não será resolvido: “Não, tem medo, não formaliza nada”; “Às vezes a gente sofre calada e prefere não falar porque não vai resolver nada. Isto traduz o pensamento de nós da maioria.” a escolha lexical do substantivo masculino “medo”, usado de maneira enfática e tenaz, demonstrando a capacidade que este sentimento tem em paralisar o trabalhador, podendo até prejudicar a qualidade de seu trabalho, o bem-estar na sua vida pessoal e social.

Cabe salientar que o medo aqui aludido se trata do medo da retaliação que aparece como um interdiscurso, revelando uma prática de gestão baseada no medo de sofrer uma punição velada em caso de denúncia. Ao responder à pergunta se já havia presenciado alguma situação de desrespeito, agressividade, grosseria, perseguição em seu local de trabalho, Alyssa em seu discurso é firme e direta:

Perseguição sim. Eles falaram que uma ASB tinha feito uma denúncia e que a inspetora tinha falado quem tinha feito. Aí eles sempre perseguiam esta pessoa. Se ela faltasse eles já colocavam falta, se ela precisasse sair mais cedo pra fazer alguma coisa eles não aceitavam. O tratamento com ela era totalmente diferenciado. Mal a cumprimentavam. Eu acho que é um meio também de intimidar para ninguém denunciar. (Alyssa)

Em síntese, o estigma que faz calar é cognoscível tanto a partir das escolhas lexicais,

quanto dos interdiscursos identificados nos excertos supramencionados. A conexão essencial entre o discurso e a formação da realidade, onde o discurso exerce uma função crucial na construção das estruturas sociais e das identidades, influencia as percepções e comportamentos das pessoas (Fairclough, 2008).

A frustração e a sensação de impotência experimentadas geram emoções de falta de esperança e desvalorização, aumentando os impactos negativos na existência em diversas áreas da vida (Frota, 2011). Talvez, por isso, a negativa da denúncia, seja pelo medo da retaliação ou da rotulação, seja uma manifestação tangível do sofrimento existencial enfrentado por estas trabalhadoras e demonstra como a violência no ambiente de trabalho pode prejudicar a vida laboral delas de forma ampla e persistente, podendo culminar inclusive na perda do emprego, adoecimento ou ambos.

Neste contexto, também se observa um discurso silenciado, a exemplo da fala da Daisy “A gente aceita aquilo calado” e Petúnia “Às vezes a gente sofre calada”.

Tais discursos demonstram não estarem estas serviçais preparadas para enfrentar tantos obstáculos e desafios existentes por trás da denúncia de um processo que vai desde a falta de informação, como será tratado no próximo tópico, quanto de apoio e reconhecimento por parte da gestão escolar e do próprio Estado, o que afeta suas carreiras “devido a uma situação de violência”. Sua renúncia ao cargo, em decorrência das violências, se alinha ao discurso dominante, ao legitimar a utilização da violência como um meio de controle.

4.5 A ausência de informação, prevenção e combate

A temática do assédio moral no trabalho, assim como o que o configura ou não, ainda é pouco debatida dentro do ambiente escolar.

Apesar de a mídia, pesquisas e publicações acadêmicas, assim como certos setores da sociedade estarem abordando o tema, muitos membros da população e trabalhadores ainda não conhecem sua definição e as principais características da violência psicológica (Nunes & Tolfo, 2015; Nunes et al., 2018, 2019).

Essa falta de conhecimento sobre o assédio pode resultar em equívocos e, conseqüentemente, trivializar um assunto que é sensível e que requer atenção. Assim, é fundamental avaliar a compreensão que os servidores têm a respeito do tema e suas características, especialmente em relação a potenciais interpretações incorretas no ambiente de trabalho (Nunes et al., 2018).

Nesse sentido, frequentemente, o assédio moral pode levar um tempo para ser reconhecido pelas vítimas. Segundo Carlotto (2012, p. 125), os indivíduos que sofrem assédio muitas vezes não têm a consciência de que as experiências que enfrentam podem ser consideradas como tal, ou que as estratégias que utilizam para lidar com o dia a dia podem estar relacionadas a esse fenômeno.

Com o tempo, essas pessoas tendem a abandonar gradualmente suas reações, adotando uma postura de resignação e submissão. (Oliveira, 2019; Carlotto, 2012).

Logo, busca-se com a presente pesquisa, verificar até que ponto o segmento mais suscetível de ser vítima de assédio moral ou de outras violências no ambiente de trabalho, escolar, tem acesso à informação sobre tal temática.

Nesse sentido serão analisadas as respostas das entrevistadas ao questionamento se a escola em que trabalham realiza algum tipo de conversa sobre assédio moral ou conflitos dentro do ambiente de trabalho, como vê-se na sequência:

Não. (Violeta)

Não. Nunca conversou. Depois que eu estou aqui, falando, né? de mim. (Rosa)

Não, não, não, não, não. Eu Nunca ouvi. Nunca teve isso não. (Yasmin)

Não. Não. (Camélia)

Que eu me lembre não. (Dália)

Não, Daniela, não. Eu nunca vi esse... não, essas coisa assim não. (Margarida)

A escola em si?... Não, assim, o diretor e a vice-diretora quando vão fazer reunião com a gente. Eles sempre conversa com a gente numa boa, entendeu? Eles nunca ultrapassam porque eles estão na direção: não, você vai fazer e pronto, não. Né? Não. (Melissa)

Ah, tem muita palestra aqui, a escola é muito boa aqui, né? Todas que eu já passei sim. (Íris)

Não. Acho que não. (Gardênia)

Não. (Lílian)

Eu já vi falar, assim, no modo geral, com algumas reuniões. Que eu lembre, não. (Ivy)

Sim, o diretor ele, ele, o diretor lá da escola, ele é uma pessoa muito responsável. Se tiver qualquer coisa ele não marca ele chama você particular chama a pessoa particular para conversar e depois ele marca aquele negócio na hora daquele tá falando ele já põe

aquele problema já ali no meio ali. Ó, aconteceu isso eu não estou gostando não espero que não aconteça mais.

Tem sim, tem. (Acácia)

Não nunca faz reunião para falar sobre isso. Nunca fizeram. (Azaléia)

Não. Nunca. Jamais! (Alyssa)

Olha eu vou te falar uma coisa, eu tenho 16 anos de escola X ninguém nunca falou isso para nós não. sentou, conversou sobre isso não. Isso não vem de agora não, geralmente quando acontece alguma coisa a gente comenta com outro que aí a gente fica passando não é normal, sabe? Mas ninguém nunca sentou falar, olha, quando se acontecer isso tem que fazer isso, pode ser que aconteça assim que chega na direção e aí orienta elas com negócio. Mas como eu nunca_as coisas que acontece comigo nunca_praticamente nunca foi para direção que também eu nem sabia se podia agora que hoje em dia que eu sei. Então não sabe mesmo a maioria das vezes não, sabia você entendeu? Eu acho que para nós para nós mesmo ASB_Falta principalmente informação e hoje eu aprendi que informação é poder. Você tem uma informação, se você tem um conhecimento tem muito aberto para você. Você já não abaixa a cabeça pra mais... você fez errado, você vai ter como argumentar porque você fez um errado. E a maioria de nós não tem isso. (Petúnia)

Não, não, comigo lá, não. (Amarílis)

O nosso diretor sempre ele coloca né, nas paredes é... primeiro ele senta e fala conosco, né? Às vezes em reuniões que tem né? Principalmente às vezes tem sábado letivo, né? que tem a oportunidade, né? Ele tá levando. E na frente da escola aonde é perto da sala dele. Ali tem alguns panfletos, né? Que fala dos direitos, né? Isso aí tem as informações.

Só conosco não. (Magnólia)

Não. Não tem nada disso. (Daisy)

Inicialmente é preeminente destacar que das 18 entrevistadas, 16 delas relataram que não há nenhum tipo de conversa com os trabalhadores sobre assédio moral, conflitos no ambiente de trabalho e 2 entrevistadas disseram que há.

A premissa de que a informação e a divulgação do tema são essenciais para reduzir as ocorrências de assédio e, para que suas características sejam compreendidas, permite assim a elaboração de iniciativas voltadas à conscientização, prevenção e enfrentamento (Nunes et al., 2019). E ainda que a ausência de um contexto de criação e disseminação de conhecimento, a

falta de informações ou uma interpretação incorreta constitui uma situação indesejada que deve ser evitada.

O percurso semântico dos trechos acima elencados revela a necessidade de reforçar a negação a partir do uso de anáfora, ou mesmo da repetição do advérbio de negação “não” para enfatizar a total ausência de diálogo sobre o tema assédio moral dentro das escolas como “Não, não, não, não, não. Eu nunca ouvi. Nunca teve isso não”, na resposta da Yasmim; “Não. Não.” da Camélia, “Não, não, comigo lá, não.” Da Amarílis, “Não. Não tem nada disso.”, da Daisy.

Nesse sentido, percebe-se o alijamento das ASBs ao acesso à informação por parte das gestões escolares. As trabalhadoras, de modo geral, trazem na fala uma carga de descontentamento na forma como reiteram a falta de um espaço de formação, de conhecimento: “Não nunca faz reunião para falar sobre isso. Nunca fizeram “Não. Nunca. Jamais!””, num tom inclusive irônico que remete à questão de que não são participes nos espaços de debates nas escolas, quando estes ocorrem, seja com qual finalidade for.

Como prática social, percebe-se que a convergência nas respostas demonstra um discurso coletivo de que não há nenhuma forma de prevenção e combate ao assédio moral e aos conflitos e violências laborais que sejam disponibilizados e acessíveis a todos os profissionais das instituições escolares. Embora não culpem abertamente as gestões escolares por essa ausência de diálogo e informações, fica implícita a ineficiência da administração no que tange a proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e harmônico.

A falta de confiança e de perspectiva revela que não há quem as respalde. Indicam um sentimento de abandono e desamparo entre as trabalhadoras. Tal discurso sustenta a ideia de que as instituições estatais falham em suas responsabilidades protetivas, reforçando uma visão crítica do papel do Estado na promoção de ambientes de trabalho respeitosos e harmoniosos.

Petúnia, ao explicar acerca se há algum apoio por parte da direção da escola ou do Estado para combater e reduzir as causas do assédio moral e diminuir os impactos das consequências deste na vida dos envolvidos, resume o que é notório na vivência e narrativas das ASBs entrevistadas:

Do Estado em hipótese alguma, nunca foi passado para gente. Dá de todas as escolas em geral, inclusive a que eu trabalho não existe nenhum projeto em relação a isso em relação para nós não. E nunca existiu. Entendeu? Já começa aí, pra você...por aí cê já

viu. Com invisibilidade que entre nós é grande. Talvez os professores esse negócio tenha informação que se acontecer com eles como eles vão reagir, mas e nós? Que a maioria de nós não tem às vezes não tem um estudo não tem um conhecimento, mas deixa quieto, aonde que vai se destruir a pessoa por dentro. Vai ficar guardando aquilo, porque como vai sair com aquilo...? Como que ela vai obter Justiça.

Na maioria das vezes, sim. E na minoria porque não gosto de graça mesmo, entendeu? Mas na maioria das vezes sim, porque como dizem hierarquias, eles gosta muito de falar em hierarquia, tem que respeitar, cada um no seu devido lugar. Uma frase que eu fico para morrer que eu sei que hierarquia existe. Cada um tem sua função, mas cada um na sua importância, cê entendeu? Mas ASB parece que não tem muita importância. E Ah se não tiver satisfeito sai, isso me mata! Quer dizer, já cortou que se você quiser falar alguma coisa não vai falar mais. Mas aonde que a pessoa vai ouvir para gente depois de uma fala dessa quer dizer que não quer não tem interesse. Se eu tiver errado você pode me corrigir, por favor. Porque uma pessoa que fala uma frase dessa: Oh, se não tiver satisfeito você pode sair. Antes da gente começar a abrir a boca. É porque não quer ouvir nada que a gente tem a dizer.

A partir de um percurso semântico que se vale de termos e expressões como “em hipótese alguma, nunca foi passado para gente”, “ não existe nenhum projeto em relação a isso em relação para nós não”, repetição do advérbio nunca expressando tempo passado e, também, negando a existência da prática, percebe-se que existe a consciência por parte das ASBs de que se encontram num lugar de abandono e, como diz a própria Petúnia, de invisibilidade: “Com invisibilidade que entre nós é grande”.

É como retrata Gonçalves Filho:³

Invisibilidade Pública é expressão que resume diversas manifestações de um sofrimento político: a humilhação social, um sofrimento longamente aturado e ruminado por gente das classes pobres. Um sofrimento que, no caso brasileiro em várias gerações atrás, começou por golpes de espoliação e servidão que caíram pesados sobre nativos e africanos, depois sobre imigrantes baixo-salariados: a violação da terra, a perda de bens, a ofensa contra crenças, ritos e festas, o trabalho forçado, a dominação nos engenhos ou depois nas fazendas e nas fábricas.

³ José Moura Gonçalves Filho – “A invisibilidade pública”. In :COSTA.F.B. – Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social. São Paulo, Globo, 2004, pp.22.

No caso, tal invisibilidade é justificada pela ASB pela ausência ou diminuto grau de escolaridade entre as trabalhadoras deste setor: “Que a maioria de nós não tem às vezes não tem um estudo não tem um conhecimento, mas deixa quieto, aonde que vai se destruir a pessoa por dentro.” e que segundo a entrevistada leva ao silenciamento, ao “deixa quieto”, deixar quieto este que “destrói a pessoa por dentro”, o que confirma que a ausência de medidas efetivas por parte das instituições não apenas mantém a violência, mas também intensifica os impactos na saúde mental dos trabalhadores, estabelecendo um ciclo vicioso de agressão e silenciamento (Barreto & Heloani, 2015).

As práticas textuais no discurso se dirigem para um caminho em que se delinea o papel de cada trabalhador dentro da organização, a partir de um processo hierárquico de dominação que sutilmente ameaça quem, de alguma forma, tem a intenção de se manifestar por meio de uma denúncia: “porque como dizem sobre as hierarquias, eles gosta muito de falar em hierarquia, tem que respeitar, cada um no seu devido lugar. [...] . Cada um tem sua função, mas cada um na sua importância, cê entendeu? [...] Mas ASB parece que não tem muita importância. E, Ah, se não tiver satisfeito sai, isso me mata!”. Quem poderia ser a representação, o canal para ouvir e buscar meios para solucionar o problema, estabelece uma barreira ao enfatizar a relação de poder que separa as classes presentes no enunciado e atenta para o fato que eu mando, logo, se não está satisfeita, peça para sair.

A entrevistada usa a hipérbole “isso me mata” para expressar quão agressivo e desrespeitoso considera ter sido o emprego da fase anterior, ainda mais num contexto em que se espera o acolhimento por parte do gestor nestas circunstâncias, no papel de quem deveria ser o responsável por conduzir procedimentos de denúncia e apuração dos fatos a serem expostos pela denunciante.

Finalmente, partindo da máxima que a educação e a conscientização são cruciais para a prevenção do assédio moral (Leymann, 1990) e de outros tipos de violência laboral, é necessário considerar diversas questões para realmente enfrentar esse fenômeno: desde a cultura da organização, no caso das escolas, até o comportamento dos colegas de trabalho.

É fundamental buscar maneiras de promover a educação e incentivar a cidadania nesse espaço, assegurando que todos consigam reconhecer e denunciar esses problemas, ao invés de permanecer em silêncio por medo, falta de informação ou descrença.

Além disso, é crucial responsabilizar os agressores e oferecer orientação às vítimas sobre a relevância de reportar casos de assédio moral, para que um ambiente de trabalho saudável possa ser restabelecido com mais agilidade. (Oliveira, 2019), visto que: Se não há

informação, não há queixa (denúncia); Se não há queixa, não há do que se prevenir e, muito menos, o que combater.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A coleta de dados no decorrer da pesquisa aponta para um cenário onde a falta de informação é a porta para a ocorrência do assédio moral e de outras violências laborais. Além disso, despertam para o fato de que não há nenhum tipo de canal formal, institucional que possibilite a denúncia por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores em educação das escolas públicas estaduais em que as ASBs entrevistadas atuam.

O medo, a insegurança, a descrença e o silenciamento aparecem como resultado do processo de invisibilidade constatado a partir dos relatos que demonstram uma invisibilidade socioprofissional que vai além da divisão social do trabalho e se estende às relações sociais em diversas esferas do cotidiano da vida humana.

Verifica-se que as profissionais ASBs desempenham um papel essencial para que o ambiente se mantenha confortável e agradável para todos, mas, muitas vezes, elas não são percebidas e se tornam uma presença comum no cenário, integrando-se à estrutura física da escola, assim como um móvel, um pombo, muito comum nos prédios escolares da região, ou até mesmo a sujeira, conforme comentam as entrevistadas que chegam a dizer que são tratadas como lixo ou como nada. As ASBs expressaram, por exemplo, sua insatisfação em relação ao fato de que possuem uma jornada exaustiva e com baixa remuneração, além de não terem o reconhecimento pelo trabalho realizado.

Em consequente, a análise crítica das falas evidencia que estas trabalhadoras se sentem abandonadas e à mercê das práticas de violência por não terem nenhum tipo de respaldo por parte das gestões escolares e do Estado no que tange às orientações, formações, apoio em caso de serem vítimas ou presenciarem situações de violência, o que desencadeia o silenciamento devido à falta de perspectiva de resolução do fato, caso este seja levado às direções escolares.

A pesquisa em questão se faz condizente com o título a elas atribuído por comprovar, a partir do processo de escuta e análise dos relatos, que as atividades laborais executadas pelas Auxiliares de Serviços de Educação Básica são associadas ao trabalho sujo, o que traz reflexos negativos que vão desde a humilhação social, desvalorização profissional, invisibilidade e estigmatização.

Apesar da importância das atividades das ASBs para o funcionamento das instituições de ensino, essas profissionais enfrentam os desafios acima expostos por desempenharem um papel que se enquadra no conceito de "trabalho sujo" e as torna suscetíveis à invisibilidade, própria nas profissões do trabalho sujo, por estarem relacionadas às atividades desvalorizadas e desinvestidas, ligadas ao lixo e à faxina, por exemplo.

Ou seja, as ASBs, assim como outros profissionais da área de serviços gerais, têm o seu trabalho considerado como "trabalho sujo" devido ao manuseio de sujeira, baixo prestígio ocupacional e relação servil com os gestores, o que propicia a invisibilidade em razão da estreita ligação à desvalorização, estigmatização e, muitas vezes, à humilhação social, podendo desencadear a submissão à prática de assédio moral e/ou outras violências no ambiente de trabalho (escolar).

A investigação sugere, baseada nas descobertas da pesquisa e na análise apresentada pelos autores que forneceram a fundamentação teórica, que a dimensão temporal, como constância e reiteração, bem como a intencionalidade ligada ao conceito de assédio moral, que sejam eliminadas, permitindo que essa forma de violência seja abordada sem as limitações impostas por suas características rígidas.

Assim, propõe-se que toda forma de violência psicológica, seja ela intencional ou não, contínua ou isolada, que inclua comportamentos abusivos com a intenção ou o efeito de intimidar, humilhar, constranger ou desmerecer a vítima, seja classificada como assédio moral.

No âmbito escolar (organizacional) e prático, a pesquisa traz importantes aportes para a administração pública ao revelar a inexistência, sob a ótica das entrevistadas, de mecanismos para a denúncia e instrumentos de intervenção em situações de violência no ambiente escolar.

Por tal motivo, fazem-se necessárias orientações práticas capazes, não só de instaurar um canal de denúncia, mas fazê-lo de forma mais simples, para facilitar o acesso de canais competentes aos profissionais com maiores dificuldades de acesso e compreensão, além de assegurar a neutralidade, o respeito nas apurações por meio de critérios ou, quiçá, da criação de comissões paritárias para assegurar a legitimidade e dar credibilidade ao processo dentro da esfera da intuição escolar.

Isso visa construir um ambiente de trabalho seguro do ponto de vista psicológico e aumentar a confiança dos servidores nas estruturas escolares, o que é fundamental para o funcionamento adequado e para a reputação das escolas públicas estaduais no que confere às condições e qualidade do ambiente de trabalho.

Além disso, recomenda-se a criação de espaços de debates e formação, dentro da jornada de trabalho, visto que não há um plano de carreira efetivo para o segmento em questão, concomitante a criação de uma comunicação eficiente que chegue efetivamente aos trabalhadores ASBs nos espaços em que exercem suas rotinas laborais através de comunicados orais e escritos, cartazes informativos, mensagens pelas redes sociais e "chats"

de conversa (*Whatsapp*) entre outros. E ainda, programas de orientação, apoio e proteção para as vítimas de violência no trabalho, com o objetivo de restaurar o equilíbrio pessoal das vítimas e garantir que tenham condições de, além de denunciar, dar prosseguimento ao processo.

No campo social, esta pesquisa contribui para o processo de conscientização dos profissionais que atuam dentro das escolas, bem como de toda a comunidade escolar e a sociedade em geral, pois traz à tona particularidades de um setor importante e necessário, ao mesmo tempo estigmatizado, subestimado e invisibilizado.

Da mesma maneira que alerta para o fato da importância destas profissionais e o que representam dentro do processo educacional dentro das instituições de ensino, embora só sejam notadas no momento da ausência, quando as funções que desempenham ficam por fazer, já que outros profissionais não se habilitam a fazê-lo e a tão almejada limpeza do ambiente e preparação dos alimentos não são realizados.

Ao evidenciar os impactos que o assédio moral, tal como a violência no ambiente de trabalho presente na vida das vítimas, o estudo corrobora a necessidade de implementação de políticas públicas educacionais que cooperem para um ambiente de trabalho saudável, harmônico e acolhedor.

Para mais, o estudo traz como sugestão a necessidade de uma comunicação mais efetiva dentro das instituições de ensino, com capacidade de alcançar a todos os servidores, a criação de espaços de formação sobre a temática do assédio e violências laborais, também de programas de assistência psicológica e orientação para os funcionários vítimas desses processos, com o objetivo de apoiá-los no enfrentamento das consequências e diminuir os danos causados.

A sugestão de uma abordagem abrangente, que contemple tanto a prevenção quanto a intervenção, representa um avanço significativo na construção de uma cultura organizacional que preze pelo respeito e pela dignidade dos trabalhadores.

Ademais, a pesquisa sugere a implementação de programas de apoio psicológico e de orientação para os servidores que enfrentam violência no trabalho. Esses programas podem oferecer um suporte para aqueles que estão lidando com os efeitos emocionais e psicológicos da violência, ajudando a mitigar os danos e a promover a recuperação.

A proposta de uma abordagem globalizante a partir da gestão de riscos, num processo preventivo é o caminho para a construção de uma escola que atente para a promoção do respeito, valorização e dignidade de seus profissionais, sejam estes de vínculo efetivo ou contratados.

5.1 Limitações do estudo

A pesquisa teve como limitação inicial o número diminuto de estudos sobre a temática abordada como foi apontado na justificativa do estudo.

Por conseguinte, a impossibilidade de acesso às quase 3500 escolas estaduais de Minas Gerais também foi um óbice considerável, visto que o estudo foi realizado com algumas escolas estaduais do Município de Betim, o que pode não demonstrar a realidade de outras regiões do Estado, impedindo que o resultado possa ser aplicado de maneira global. Para um estudo integral seria fundamental uma análise a partir de dados obtidos em observação mais profunda e com todos os profissionais ASBs da rede estadual de ensino.

Adicionalmente, a jornada exautiva das ASBs foi um entrave para a realização das entrevistas, pois durante o período de trabalho não têm um momento de pausa que possibilitasse que as entrevistas acontecessem em profundidade.

Vale destacar ainda que as entrevistas aconteceram dentro de um espaço específico de tempo, de forma que as falas foram sendo reproduzidas a partir de uma conjuntura específica.

5.2 Recomendações para estudos futuros

A presente pesquisa abre novas oportunidades de estudo sobre a temática em análise, justamente por demonstrar a necessidade de se refletir, de uma forma mais detalhada, sobre a suscetibilidade das ASBs ao assédio moral e outras violências dentro do ambiente escolar, numa abrangência territorial mais ampliada e com a imersão, talvez etnográfica, para uma observação participante e efetiva no contexto de trabalho dos sujeitos de pesquisa.

Partindo do prisma de que as ASBs não são vistas dentro do espaço escolar, devido a invisibilidade a que são submetidas pelos estigmas da função, a relação de significação com o espaço, a partir da teoria de geografia social no campo da territorialidade, é também um potencial cenário para pesquisas ulteriores.

Outras oportunidades de aprofundamento de estudos sobre o fenômeno surgem no campo teórico-conceitual diante da similaridade das práticas de assédio no setor de ASBs, com outros setores não docentes da educação estadual. E do incentivo a Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* para que aumente a contribuição acadêmica, abordando a prática de assédio moral e violências no ambiente de trabalho para as ASBs e outros profissionais do setor de limpeza nas instituições de ensino e outros órgãos públicos estaduais que

possuem trabalhadores cujo vínculo seja efetivo, contratado ou terceirizado.

Salienta-se que o assédio é um fenômeno que requer uma análise abrangente e interdisciplinar, devido à sua complexidade que exige uma abordagem em múltiplos níveis, considerando o aspecto interpessoal, as exigências econômico-organizacionais, o contexto cultural e a realidade das instituições brasileiras. Este é um assunto rico em oportunidades e receptivo a novas contribuições.

Propõe-se que a agenda de pesquisa inclua estudos futuros acerca da invisibilidade no contexto laboral, focando na análise e reflexão sobre questões de gênero e práticas inclusivas de gestão escolar. Esses temas se tornaram evidentes ao longo da pesquisa, mas, por estarem fora do seu escopo, não foram abordados.

Seguindo tal lógica, a precarização do setor, bem como as possibilidades de privatização e terceirização, são também importantes pontos para estudos futuros, visto que, podem, através das propostas de gestão destes modelos, predispor tais profissionais ao assédio e outras violências dentro do ambiente de trabalho.

Assim, a pesquisa não teve a intenção de esgotar a discussão sobre o tema, mas sim de fomentar debates sobre a gestão de riscos do assédio moral e invisibilidades no ambiente de trabalho provenientes do “trabalho sujo” a que está condicionada a função de ASB.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcadipani, R. (2012). Invisíveis organizacionais. *GV-Executivo*, 11(1), 65.
- Andrade, S. P. C. D., Tolfo, S. D. R., & Dellagnelo, E. H. L. (2012). Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, 16, 200-216.
- Araújo de Souza, S. G. (2024). *VIOLÊNCIAS E A GESTÃO PÚBLICA: prevenção, intervenção, inação ou mecanismo de gestão?* [Dissertação de Mestrado em Administração não publicada]. Centro Universitário Unihorizontes.
- Araújo, A. R. (2006). *O Assédio Moral Organizacional*. São Paulo, 2007.
- Ashforth, Blake E. & Kreiner, Glen E. (1999). "How can you do it?" Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413-434.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2014). Dirty work and dirtier work: Differences in countering physical, social, and moral stigma. *Management and organization review*, 10(1), 81-108.
- Bacci, C. M. H., Godoi-De-Sousa, E., & Miranda, R. (2016). Dirty Work: estimulando conversações sobre o Trabalho Sujo no campo da administração. In *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*.
- Baran, B. E., Rogelberg, S. G., & Clausen, T. (2016). Routinized killing of animals: Going beyond dirty work and prestige to understand the well-being of slaughterhouse workers. *Organization*, 23(3), 351-369.
- Barbosa, S. C., Melo, R. L. P., Medeiros, M. U. F., & Vasconcelos, T. M. (2010). Perfil de bem-estar psicológico em profissionais de limpeza urbana. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 54-66.
- Barreto, M. & Heloani, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*. 2015;(123):544-61.
- Barreto, M. M. S. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.
- Barreto, M. (2006). *Violência, Saúde e Trabalho: Uma jornada de humilhações*. 2. reimpr. São Paulo: PUC-SP.
- Barreto, M. M. S.; Venco, S. Da Violência ao Suicídio no Trabalho. In: Barreto, M. M. S.; Netto, N. B.; Pereira, L. B. (Org.). *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho*. 1. ed. São Paulo: Matsunaga, 2011. p. 221-248.
- Soria Batista, A., & Codo, W. (2018). Trabalho sujo e estigma. Cuidadores da morte nos cemitérios. *Revista de Estudios Sociales*, (63), 72-83.

- Bauer, M. W.; Gaskell, G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 4. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.
- Bendassolli, P. F., & da Rocha Falcão, J. T. (2013). Psicologia social do trabalho sujo: revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas para a agenda da psicologia nos contextos de trabalho. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1155-1168.
- Bendassolli, P. F., & Guedes Gondim, S. M. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en psicología latinoamericana*, 32(1), 131-147.
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., de Araujo Pinheiro, R., & Carvalho de Siqueira Gê, P. (2015). The Brazilian scientific production on sense and meaning of work: Review of use of terminology and current thematic classifications. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 203-221.
- Bermudes, W. L., Santana, B. T., Braga, J. H. O., & Souza, P. H. (2016). Tipos de escalas utilizadas em pesquisas e suas aplicações. *Revista Vértices*, 18(2), 7-20.
- Bosmans, K., Mousaid, S., De Cuyper, N., Hardonk, S., Louckx, F., & Vanroelen, C. (2016). Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 54-67.
- Bourdieu, P. (2004). *Usos sociais da ciência*. Unesp
- Bourdieu, P. (2005). *A economia das trocas simbólicas*. 5. ed. São Paulo: Perspectiva.
- Bourdieu, P. (2015). *A distinção: crítica social do julgamento*. rev., 2. reimpr. Porto Alegre, RS: Zouk.
- Brodosky, C. M. *The Harassed Worker*. Oxford England: Heath & Corporation, 1976.
- Caeiro, Mariana, Carvalho Neto, Antônio, & Guimarães, Ludmila V. M. (2016). A construção de sentido para o “trabalho sujo”: trajetórias de vida de faxineiras. *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*, Porto Alegre, RS, Brasil, IV.
- Carvalho Neto, A., Tanure, B. & Andrade, J. (2010). Executivas: Carreira, Maternidade, Amores e Preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1), jan/jun.
- Carretero, Teresa C. (2003). Sofrimentos sociais em debate. *Psicologia USP*, 14(3), 57- 72.
- Cassiani, S. H. B., & Almeida, A. M. D. (1999). Teoria fundamentada nos dados: a coleta e análise de dados qualitativos. *Cogitare Enfermagem*, 4(2), 13-21.
- Celeguim, Cristiane R. J. & Roesler, Heloisa M. K. N. (2009). A invisibilidade social no âmbito do trabalho. *Revista Interação*, 3(1), 1-19.
- Chizzotti, A. (2006). Estudo de caso. Chizzotti A. *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. Petrópolis: RJ Vozes, 135-142.

- Clot, Y. (2008). Occupational health: Models, measures and actions. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 4(58), 297-299.
- Collins, J.; Hussey, R. Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Trad. Lucia Simonini. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- Corrêa, A. D. C., Fonseca, D. D. F., & Mattos, C. A. C. D. (2021). Assédio moral e sexual no serviço público: características e reflexos nos pedidos de remoção em uma instituição de ensino superior da região norte do Brasil. *Revista GUAL*.
- Costa, Jônatas L., Fonseca Vanessa L., & Oliveira, Manuel N. A. (2009). Invisibilidade social e suas representações subjetivas. Goiânia: CAJ/UFG.
- Costa, F. B. (2004). *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. Rio de Janeiro: Globo.
- Costa, Fernando B. (2008). Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garis: um estudo de psicologia social a partir observação participativa e entrevistas. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- da Rocha Júnior, G. G., & Campos, A. C. (2024). A importância do cargo de auxiliar de serviços básicos nas instituições de ensino: um estudo com escolas estaduais de Sarzedo-MG. *Revista Vianna Sapiens*, 15(1), 20-20.
- De Franco, C., & Dias, T. B. (2021). Religião, direitos humanos e interseccionalidades: reposicionando a categoria “religião” no debate interseccional. *Estudos de Religião*, 35(2), 309-330.
- Diniz, A. P. R., Carrieri, A. D. P., & Barros, A. N. D. (2013). Invisibilidade social e trabalho noturno: reflexões a partir de representações sociais de garçons. *Gestão & Planejamento-G&P*, 14(1).
- Diogo, M. F. (2005). De balde e vassoura na mão: os sentidos do trabalho para as mulheres que exercem suas funções no setor de limpeza e conservação em uma empresa prestadora de serviços em Santa Catarina.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Orgs.). *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice* (pp. 3-54). 3rd ed. London: Taylor & Francis.
- Elias, Norbert (1994). O processo civilizador, volume 1: uma história dos costumes. Rio de Janeiro: Jorge Zahar
- Fiorelli, J. O., Fiorelli, M. R., & Junior, M. J. O. M. (2015). Assédio moral: uma visão multidisciplinar. 2. ed. São Paulo: Atlas.

- Fonseca, W. G. da (2022). Qual o Limite Das Violências Organizacionais? Um Estudo Sobre Assédio Moral em Instituições Bancárias de Minas Gerais. Belo Horizonte. Centro Universitário Unihorizontes.
- Freire, Paula Ariane (2011). Assédio moral: lesão aos direitos humanos e à saúde do trabalhador / Paula Ariane Freire. – Marília, 2011.
- Freitas, Maria Ester de & Heloani, José Roberto & Barreto, Margarida. Assédio Moral no Trabalho. Cengage Learning, São Paulo, 2008.
- _____. A metáfora da guerra e a violência no mundo do trabalho. In.: CARRIÈRE, A. SARAIVA, A. Simbolismo organizacional. (2007).
- _____. Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho? Revista de Administração de Empresas - eletrônica, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000100011>. Acesso em: 03 set. 2023.
- Freitas, Maria Ester de; E., Heloani, R., & Barreto, M. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, coleção debates em administração, 2008.
- Gama, Erick Dantas da (2022). Somos todos educadores? A ideia de “profissionais da educação” entre os trabalhadores não docentes da rede estadual paulista. Guarulhos, 2022. 201 p. Dissertação (Mestrado em Educação). Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo.
- Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa (Vol. 4, p. 175). São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (2008). Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. Editora Atlas SA.
- Gil, A. C. (2017) Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas.
- Godói, C. K., Blikstein, I., Bandeira-De-Mello, R., DA SILVA, A. B., de Almeida Cunha, C. J. C., Godoy, A. S., ... & Oliveira, M. (2017). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais. Saraiva Educação SA.
- Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. Revista de Administração de empresas, 35, 20-29.
- Goffman, E. (1988). Estigma: notas sobre a manipulação da identidade. *Tradução: Mathias Lambert, 4.*
- Gonçalves Filho, J. M. (2004). A invisibilidade pública. *FB Costa, Homens Invisíveis: relatos de uma humilhação social.*
- Guedes, M. N. (2005). *Terror psicológico no trabalho*. LTr.
- Guimarães, L. D. V. M., de Faria, R. C. V., Ferreira, D. T. B., & Pena, B. F. (2016). Assédio no contexto educacional: Uma possibilidade de manifestação perversa. Revista Subjetividades, 16(1), 52-63.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16 (2), 250-279. Go to original source.
- Hirigoyen M-F. (2015). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 8th ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M.F. (2017). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 4. ed. — Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2020). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 18ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil.
- Houaiss, Antônio, Villar, Mauro, & de Mello Franco, Francisco Manuel (2001). *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. São Paulo: Objetiva.
- Hughes, Everett C. (1951). Work and the Self. In John H. Rohrer & Muzafer Sherif. *Social psychology at the crossroads* (pp. 313-323). New York: Harper & Brothers.
- Hughes, Everett C. (1958). *Men and their work*. Glencoe: Free Press.
- Hughes, Everett C. (1962). Good people and dirty work. *Social Problems*, 10(1), 3-11.
- Kauark, F. D. S., Manhães, F. C., & Medeiros, C. H. (2010). *Metodologia da pesquisa: um guia prático*.
- Kress, G. (1990). Critical discourse analysis. *Annual review of applied linguistics*, 11, 84-99.
- Libâneo, J. C. (2008). *Organização e Gestão da Escola: Teoria e Prática*. 5.ed. Goiânia. M. F. Livros.
- Lira, E. S. D. (2022). Entre invisibilidade e utilidade: o trabalho dos auxiliares de serviços gerais em um shopping.
- Lhuillier, D. (2014). Introdução à psicossociologia do trabalho. *Cadernos de Psicologia, Social do Trabalho*, 17(1), 5-19.
- Lourenço, C. D. S., Ferreira, P. A., & Brito, M. J. (2013). O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. *Revista Organizações em Contexto*, 9(17), 247-279.
- Marconi, M. D. A., & Lakatos, E. M. (1999). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 2003. Fundamentos de metodologia científica.
- Martins, H. H. T. S (2004). Metodologia qualitativa de pesquisa. *Educação & Pesquisa*, v. 30, n. 2, p. 289–300.
- Martins, D. D. L., Boava, D. L. T., Boava, F. M. F. M., & Pereira, J. J. (2019). Invisibilidades no âmbito do trabalho de limpeza: um estudo em uma instituição federal de ensino superior.

- Mattos, P. L. C. L. (2011) "Os resultados desta pesquisa (qualitativa) não podem ser generalizados": pondo os pingos nos is de tal ressalva. *Cadernos Ebape.BR*, v. 9, p. 450–468.
- Mendes, Rita C. L. O. (2009). Os catadores e seletores de material reciclável: o social e o ambiental na lógica do capitalismo. Tese de doutorado, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, Brasil.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education. Revised and expanded from "Case study research in education"*. Jossey-Bass Publishers, 350 Sansome St, San Francisco, CA94104.
- MINAS GERAIS, Estado. **Lei nº15293/2004, de 05 de agosto de 2004**. Belo Horizonte MG: Secretaria de Estado de Educação.
- MINAS GERAIS, Estado. **"Resolução nº4919 de 06 de outubro de 2023"**. Belo horizonte MG: Secretaria de Estado de Educação, 2022.
- MINAS GERAIS, Estado. **"Resolução nº4774 de 04 de outubro de 2022"**. Belo horizonte MG: Secretaria de Estado de Educação, 2022.
- Morales, Lúcia A. (2010); Faxineiras em um campus universitário. *Anais do Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca*, Franca, SP, Brasil, 7.
- Moretti-Pires, R. O., Vieira, M., & Finkler, M. (2023). Violência simbólica na experiência de estudantes universitários LGBT. *Saúde e Sociedade*, 31.
- Nunes, Jordão H. (2014). Dilemas identitários no mundo dos serviços: da invisibilidade à interação. *Sociologias*, 16(35), 238-273.
- Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2015). O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da Administração*, 17(41), 21-36.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. R., & Espinosa, L. M. C. (2018). Assédio moral no trabalho: A compreensão dos trabalhadores sobre a violência. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(2), 205-219.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. R., & Espinosa, L. M. C. (2019). A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. *Organizações em contexto*, 15(29), 191-222.
- Nunes, T. S., da Rosa Tolfo, S., & Espinosa, L. M. C. (2022). Percepção sobre assédio moral para servidores universitários: da prática hostil a consequência da violência. *Psicologia Argumento*, 40(108).
- Oliveira, E. D.; Quadros, S. F. (2022). O Trabalho Dos Profissionais "Não Docentes": Ensaio sobre a Desvalorização Na Educação Básica Pública Municipal De Jandaia Do Sul-Pr. *Cadernos de Pedagogia*, 16 (36)
- Oliveira, T. H. A. (2019). Assédio moral em auxiliares de serviço de uma instituição de ensino superior.

- Paiva, K. C. M., Pereira, J. R., Santos, J. V. P., & Guimarães, L. R. (2021). Shedding light on hidden violence: harassment in Brazilian organizations. *Revista Reuna*, 26(3), 54-75.
- Pamplona Filho, R., & dos Santos, C. G. (2020). *Assédio Moral Organizacional–Presencial E Virtual*. Saraiva Educação SA.
- Pereira, J. R. (2021). Significados e sentidos do trabalho e identidades: aproximações e afastamentos entre “trabalho sujo” e “trabalho de prestígio”.
- Pereira, J. R., Paiva, K. C. M. D., & Irigaray, H. A. R. (2022). “Trabalho sujo”, significado, sentido e identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. *Cadernos EBAPE. BR*, 19, 829-841.
- Pereira, J. R., Santos, J. V. P. D., & Oletto, A. D. F. (2023). “Eu respeito seu amém, você respeita meu axé?”: um estudo etnográfico sobre terreiros de candomblé como organizações de resistência à luz de um olhar decolonial. *Cadernos EBAPE. BR*, 21(4), e2022-0149.
- Pinheiro, L.A.B. (2021); O Desenvolvimento Profissional Dos Profissionais Da Educação Básica Não Docentes: Caminhos Percorridos. *Revista Conexão na Amazônia*, v. 2, n. 1, p. 170-184, 2021. Artigo submetido em 05/2021 e aceito em 06/2021
- Pinto, R. A. B., & Paula, A. P. P. D. (2022). Violência Simbólica e Subjetividade: Uma Leitura a partir da Teoria Crítica Adorniana. *Revista Subjetividades*, 22(2).
- Pinto, R. M. C. (2012). Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e a Política Empresarial de Metas I(1). RTM
- Rashid, Y., Rashid, A., Warraich, M. A., Sabir, S. S., & Waseem, A. (2019). Case study method: A step-by-step guide for business researchers. *International journal of qualitative methods*, 18, 1609406919862424.
- Recio, Albert & Godino, Alejandro (2011). *Invisible workers: quality of employment in the cleaning sector in Spain*. Vienna: Waqing Social Partnership Series
- Rodrigues, V. B. (2017). Formação dos profissionais da limpeza na perspectiva freireana: a (in)visibilidade dos educadores não docentes. 2017. 113 fls. Trabalho Final (Mestrado Profissional em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Rodrigues, A. L., & Barrichello, A. (2015). Em busca da substantivação do conceito de sentidos do trabalho: um estudo com profissionais de enfermagem. XXXIX ENANPAD, Belo Horizonte, 1-17.
- Rodrigues, Gilson (2009). (In)visibilidade social: o jogo dramático entre visibilidade e invisibilidade dos atores sociais. Acesso PDF em <https://www.academia.edu/12113959/Invisibiliza%C3%A7%C3%A3o_social_o_jogo_dram%C3%A1tico_de_visibilidade_e_invisibilidade_dos_atores_sociais > setembro, 2023.

- Rouquayrol, Maria Zélia. *Epidemiologia & saúde*. 4. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.
- Salles, H. K. D., & Dellagnelo, E. H. L. (2019). A Análise Crítica do Discurso como alternativa teórico-metodológica para os estudos organizacionais: um exemplo da análise do significado representacional. *Organizações & Sociedade*, 26, 414-434.
- Santos, B. D. S. (2003). *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural*. Civilização Brasileira.
- Santos Souza Melo, M. (Org.) (2017). Reflexões sobre o discurso religioso [Review of Reflexões sobre o discurso religioso]. Belo Horizonte: Núcleo de Análise do Discurso, Programa de Pós-Graduação em Estudos Linguísticos, Faculdade de Letras da UFMG.
- Santucci, L. (2006). Assédio Moral no Trabalho. Belo Horizonte. Jurídica.
- Saraiva, L. A. S. (2005). Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social.
- Sawaia, Bader B. (2002). O sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/inclusão. In Bader Sawaia (Org.). *As artimanhas da exclusão. Análise psicossocial e ética da desigualdade social* (pp. 97-118). Petrópolis: Vozes.
- Schatzmam, M., Gosdal, T. C., Soboll, L. A., & Eberle, A. D. (2009). Aspectos definidores do assédio moral. In T. C. Gosdal, & L. A. P. Soboll (Orgs.). *Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: Um enfoque interdisciplinar* (pp. 17-32). São Paulo: LTr.
- Scur, M. D., & Carlotto, M. S. (2012). Assédio moral: A percepção e vivência dos trabalhadores. *Contextos clínicos*, 5(2), 121-132.
- Serapioni, M. (2000). Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração. *Ciência & saúde coletiva*, 5, 187-192.
- Silva, D. L. (2014). *Representações dos Trabalhadores não docentes no cotidiano escolar* (Doctoral dissertation, Dissertação (Mestrado em Educação e Saúde na Infância e Adolescência). Universidade Federal de São Paulo, Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Guarulhos).
- Silva, L. P. D., Castro, M. A. R., & Dos-Santos, M. G. (2018). Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 22, 249-270.
- Silva, N.B.F. & Alcântara, T.F.C. D. (2021). A Utilização de Práticas de Governança Pública no Combate ao Assédio Moral na Administração Pública.
- Silveira, D. T., & Córdova, F. P. (2009). *A Pesquisa Científica. Métodos de Pesquisa*. Editora UFRGS.
- Simpson, R., & Simpson, A. (2018). “Embodying” dirty work: A review of the literature. *Sociology Compass*, 12(6), e12581.

- Soares, A. (2012). As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, 37, 284-286.
- Soares, V. C. (2023). A percepção dos servidores de uma Instituição de Educação Superior (IES) sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.
- Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio moral e organização do trabalho: análise de casos*. Casa do Psicólogo.
- Souza, Tatiele P. (2011). *Identidade e subalternidade: a construção da identidade de trabalhadores serventes de limpeza*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, Brasil.
- Spinelli-de-Sá, J. G., & Lemos, A. H. D. C. (2018). Sentido do trabalho: Análise da produção científica brasileira. *Revista ADM. MADE*, 21(3), 21-39.
- Tomás, J. C. D. S. P. (2008). A invisibilidade social, uma perspectiva fenomenológica. In *Mundos sociais: saberes e práticas* (p. 222).
- Tolfo, S. da R., Baasch, D. & Cugnier, J. S. (2011). Sentidos y significados del trabajo: um análisis com base em diferentes perspectivas teórico-epistemológicas em Psicologia. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- Tonon, L., Grisci, C.L.I. (2015). Gestão gerencialista e estilos de vida de executivos. *RAM – Revista Adm. Mackenzie*, 16(1), 15-39, São Paulo, jan-fev.
- Triviños, A. N. (1987). Introdução à pesquisa em ciências sociais. *A pesquisa*, 133.
- Triviños, A. N. S. (2012). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.
- Vergara, S. C. *Métodos de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2005.
- Vergara, S. C., & Peci, A. (2003). *Escolhas Metodológicas em Estudos Organizacionais* (Vol. 10). Organizações & Sociedade.
- Vilhena, J. D., Zamora, M. H. R. N., & Rosa, C. M. (2011). Da lei dos homens à lei da selva: sobre adolescentes em conflito com a lei. *Trivium-Estudos Interdisciplinares*, 3(2), 27-40.
- Werle, F. O. C. (2005). Terceirização e democratização na instituição escolar: Serviços de merenda e limpeza. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, 21(1 e 2)

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, Daniela Gonçalves Joaquim, aluno(a) do curso de mestrado do Centro Universitário Unihorizontes, estou desenvolvendo uma pesquisa que tem por objetivo descrever e analisar a percepção do fenômeno de assédio moral, a partir dos estigmas da invisibilidade e sujidade da função, pelos Auxiliares de Serviços da Educação Básica (ASB's) nas escolas estaduais do Município de Betim no Estado de Minas Gerais.

Assim, convido você a participar desta pesquisa. O procedimento adotado para a coleta de dados será a entrevista semiestruturada. Os depoimentos, com a sua autorização prévia, serão gravados e transcritos e ficarão em poder do (a) pesquisador(a). Eles serão destruídos ao término de cinco anos.

Informo-lhe, ainda, que os dados obtidos serão mantidos em sigilo, assim como a sua privacidade e a garantia de anonimato. Os resultados da pesquisa serão utilizados apenas para fins científicos.

Comunico-lhe que não terá despesas decorrentes de sua participação na pesquisa. Você tem a liberdade de se recusar a participar ou de retirar o seu consentimento em qualquer momento ou fase do estudo.

Eu, _____,
RG _____ fui orientado(a) sobre o estudo e afirmo meu consentimento em participar da atividade proposta pela (o) pesquisador (a) e autorizo a gravação da entrevista.

Betim, _____ de _____ de 2024.

Ass. do(a) entrevistado(a): _____

Ass. do(a) pesquisador(a): _____

Pesquisador(a) responsável: Daniela Gonçalves Joaquim

Endereço: Rua de Canópus, 288. Bairro Cidade Verde, Betim/MG – CEP: 32.649-354

Telefone: (31) 3787-2357 / (31) 98205-3087

Comitê de Ética em Pesquisa Centro Universitário Unihorizontes

Endereço: Rua Paracatu, 600 – Bairro Barro Preto, Belo Horizonte/MG – CEP: 30.180-090

Telefone: (31) 3349-2916

APÊNDICE B - Roteiro de Entrevista Semiestruturado**1. Informações pessoais do entrevistado**

- Me fale um pouco sobre você?

- a) Idade:
- b) Estado civil:
- c) Escolaridade:
- d) Filhos:
- e) Autodeclaração racial:
 - Preto
 - Branco
 - Pardo
 - Amarelo
 - Indígena
 - Prefiro não declarar
- f) Sexo:
 - Feminino
 - Masculino
 - Outro
 - Prefiro não declarar
- g) Local de moradia:
- h) Local de trabalho:
- i) Rendimento mensal aproximado:

2. Informações sobre a ocupação

- a) Escola:
- b) Há quanto tempo está nesta profissão? E nesta escola?
- c) Efetivo ou contratado?
- d) Qual atividade desempenha na sua profissão? Como é sua rotina de trabalho?
- e) Já foi transferido(a) de função? Se sim, quantas vezes? O que você acha de ser transferida?
- f) São quantas horas de trabalho por dia?
- g) Como são os utensílios de trabalho? São suficientes? De boa qualidade?

- h) Você usa uniforme? Se sim, o que você acha do seu uniforme?
- i) Você traz a sua refeição para o trabalho? Ou onde faz sua refeição?

- j) Você já viveu alguma situação de constrangimento/humilhação no trabalho? Como foi essa situação?

- k) O que você traz para o trabalho? Onde guarda as suas coisas?

3. Entendimento sobre a invisibilidade e “trabalho sujo” relacionadas à função e assédio:

a) Você já foi tratado/a de forma diferente em relação à outras pessoas dentro da escola?
Se sim, conte-me um pouco mais sobre o ocorrido.

b) Você acredita que todos dentro da escola são tratados da mesma forma, independente da função/cargo que ocupam?

c) Durante o seu período de trabalho as pessoas te cumprimentam ou demonstram algum tipo de respeito pelo seu trabalho nos espaços comuns da escola?

d) A sua chefia imediata (Diretor, vices-diretores) te tratam com cortesia, educação e respeito?

e) Os colegas de trabalho (Professores, ATB's, demais ASB's) te tratam com cortesia, educação e respeito?

f) Você já ouviu falar em assédio moral?

g) O que você entende por assédio moral no trabalho?

4. Falando sobre conflito (assédio)

a) Você já presenciou alguma situação de desrespeito, agressividade, grosseria, perseguição, em seu local de trabalho? Se sim, de que forma?

b) Você presencia ou já presenciou alguma situação de agressão física, verbal ou psicológica vivida por algum colega em seu local de trabalho? Se sim, fale-me sobre.

5. Como o conflito é tratado pela escola

a) Caso exista situações de conflito em seu local de trabalho, você percebe que a escola sabe lidar com tais situações? As pessoas vítimas nos conflitos formalizam a queixa? Para Quem? De que forma?

b) A Escola disponibiliza algum tipo de canal para denúncia? Você já utilizou? Como foram tratadas suas denúncias?

c) A escola em que você trabalha conversa com os trabalhadores sobre o tema assédio moral? Conflitos? De que forma? Quem participa?

6. Consequências dos conflitos (assédio) na vida da vítima:

a) Você já viu algum colega de trabalho que passou por situação de conflito no local de trabalho ter consequências disso em sua vida pessoal e familiar? Se sim, fale um pouco mais como isso aconteceu.

b) Há algum apoio por parte da direção da escola ou do estado para combater e reduzir as causas dos conflitos e diminuir os impactos das consequências destes conflitos da vida dos envolvidos? Se sim, considera que o apoio prestado foi suficiente?

7. Perspectivas/Direitos Trabalhistas

- a) Qual era sua profissão antes de estar nesta?
- b) Você pretende mudar de emprego?
- c) Você pretende realizar algum curso ou outra qualificação/capacitação? Qual?
- d) Quais benefícios o estado te concede?

APÊNDICE C - Transcrição das Entrevistas

Entrevista 1 – Violeta

1

- a) Eu tenho 62 anos
- b) Sou casada
- c) u tem até... Eu fiz o EJA na época que era lá no CETAP, não era EJA que chamava, não. Eu Esqueci como que... , é... supletivo eu fiz, mas eu fiz umas provas lá no colégio, no colégio que tem dentro do Parque Municipal... IMACO que chama o colégio. Eu fiz umas provas lá e quando eu fui buscar o resultado das provas do segundo grau, eles falaram comigo que a... os negócio lá tinha pegado fogo e não tinha como me dar esse resultado, se eu tinha passado de fase ou não. Aí eu desisti de continuar e eu não continuei, não fiz o segundo, até eu acho que no segundo ano do segundo grau por aí.
- d) Tenho duas filhos, quatro netos
- e) Preta. Eu sou preta. Minha pele é mais clara, mas eu sou preta.
- f) Masc...rsrs feminino
- g) Eu moro aqui no bairro Chácara
- h) Já vai fazer 30 anos que eu estou aqui na escola Tito Lívio. Eu Entrei aqui em 94 e sai daqui em 2003. Fui para o Sílvio Lobo. Fiquei no Sílvio lobo até 2011, voltei para cá e estou aqui até hoje. Só nessas duas escolas que eu trabalhei.
- i) Aqui da escola? Só o meu? é 1.400 reais

2

- a) E.E. Tito Lívio de Souza
- b) Já vai fazer 30 anos que eu estou aqui na escola Tito Lívio. Eu Entrei aqui em 94 e sai daqui em 2003. Fui para o Sílvio Lobo. Fiquei no Sílvio lobo até 2011, voltei para cá e estou aqui até hoje. Só nessas duas escolas que eu trabalhei.
- c) Eu sou efetivada. Era, né, efetivada.
- d) Bom, eu já fiz de tudo aqui desde que eu entrei. Eu já fui cozinheira, lavei muitos anos eu lavei banheiro, fiquei do lado de fora olhando recreio, já fiz muita coisa. Agora hoje em dia que já... meus dedos já está tudo inchado, tudo doendo, eu pedi pra ficar no portão. Já tem uns cinco ano. Aí eu fico na portaria. Trabalho só no portão, mas eu chego aqui vinte para as 6 todos os dias e abro a escola, a gente limpa e eu fico aqui atendendo portaria.
- e) Idem anterior
- f) 6 horas de 6 horas da manhã ao meio dia.
- g) É sim, agora tá bem melhor. Parece que... não sei o que está acontecendo... se o governo está dando mais dinheiro. Ou se o diretor tem uma visão, sabe, mais ampla e distribui melhor as coisas. Tá melhor, tem mais, mais material para cê trabalhar, tem mais, mais recurso, sei lá.
- h) Não. Já tivemos uniforme. Teve uma época aqui, que teve um diretor, que comprou uniforme pra todo mundo e na época da pandemia a gente usava também: touca, luva, guarda pó, máscara e bota. Era um... nosso Deus! Ah, eu gosto de usar uniforme, sabe. Um guarda pó, sabe trabalhar... Trabalhar, a gente trabalha só de tênis. Que não pode trabalhar de chinelo. Mas o guarda pó é bom. Ajuda porque economiza a roupa da gente.

- i) Não, é daqui da escola. O que eu como é daqui da escola. Se eu quiser trazer de casa, eu até posso, mas eu não... eles não exige isso não. A gente pode comer, come vontade aqui.
- j) Já, já... mas por parte de aluno, nunca por parte de professor, direção ou vice direção, nunca. Só por parte de aluno. Foi, uma vez que teve, que teve bolo e era semana de criança e tinha bolo, sorvete, iorgute, tudo para as crianças.
Aí como eles é muito desesperado a gente resolveu distribuir nas salas e, e quando eu acho que acabou. Quando chegou a última sala, não tinha mais o sorvete, só tinha o bolo e o iorgute. Eu fui dar o iorgute para o menino e ele jogou na minha cara e ele falou que eu tinha levado o sorvete dele e guardado para levar para casa. me xingou tudo... o nome mais bonitinho foi santa.
Você pode imaginar, né?
- k) A gente tem um quartinho. Essa atual direção fez um quartinho, não tinha não, mas agora eles fizeram com os armários. Cada uma tem seu armário. Eu não trago quero nada de casa não é tudo daqui mesmo. Chaves, que eu trabalho com chaves, cadeado, e... vassouras, espanador, essas coisas é tudo da escola, que eles fornece.

3

- a) Não entendi bem. Como assim?
A gente sempre tem um ou outro trata assim, a gente com o nariz mais em pé, mas... passa. Não tem problema não. A gente não liga não.
- b) Não, mas nunca é direção nem vice direção. Assim não, que trata a gente, assim... eles sempre trata a gente muito bem, com muita justiça. É só professores, né? Que acha que tem alguns, que se acham melhor e tratam a gente com mais... sabe?
Às vezes nem é o que a gente pensa, né. Porque é a pessoa mais reservada, né?
- c) Respeita. Agora tem. Eu tenho notado que a gente é mais respeitada.
Eu, por exemplo, que eu falando aqui, se eu falar qualquer coisa, eles me obedece, os aluno me obedece na hora. E antigamente não era assim não, antigamente es ficava... sabe? Tinha que vim direção, tinha que vim vice direção para falar com eles, pra eles obedecer. Hoje em dia não, hoje em dia eu falo eles me obedece. Não sei se é porque estou mais velha, né? Eles tem mais respeito.
- d) Sim, sim. Sempre me trataram, todos! Porque eu passei por muitos, sempre trataram.
- e) Sim, sim. Todo mundo! É igual eu te falei tem uns que chega assim, não conhece a gente, sabe? Às vezes a pessoa até é mais reservada a gente acha que é metida, mas às vezes nem é, né? É porque a pessoa não conhece.
- f) Sim.
- g) Eu entendo que é quando as pessoas acima da gente quer que a gente faz uma coisa, então faz um tipo de chantagem para você fazer aquele serviço ou te obriga ou te pede, Acha que você, por você ser subalterno, você tem que fazer aquele serviço que não é da sua, né?
Que você não tem que fazer. Eu acho que deve ser mais ou menos por aí.

4

- a) Não. Não.
Não, não.
- b) Não, que eu lembre não.

5

- a) Você tá querendo dizer conflito entre os alunos? Entre os alunos a gente vê sempre, né? Não, sempre. Aqui nessa escola é até engraçado que não tem muito e muito raramente

acontece briga de aluno, mas quando tem eles, os professores lidam bem sim. O diretor interfere, sabe e conversa. Se é caso de chamar pai, chama pai. Já veio polícia também e tudo, mas eles conseguem chegar num acordo.

- b) Não
- c) Não.

6

- a) Já trabalhei em outras, sim, Mas é irrelevante. Fui manicure, trabalhei em casa de família...
- b) Não, não pra mim já deu.
- c) Na hora que eu aposentar eu quero ficar quietinha dentro de casa.
- d) Benefício que a gente tem no estado, a única coisa que a gente tem é o IPSEMG lá, né? Na, não tá tendo nem médico mais. A gente tá marcando, não tá achando. É só isso, não tem outro benefício. Antigamente a gente tinha outros benefício, o tal de quinquênio. Esses negócio, mas hoje em dia não tem mais.

Entrevista 2 – Rosa

1

- a) 58 anos.
- b) Divorciada
- c) Ensino médio completo
- d) Sim. Três
- e) Parda
- f) Feminino
- g) Cruzeiro do Sul, Betim.
- h) Escola Estadual Conselheiro Afonso Pena.
- i) Ué, o salário daqui só, né? Esse mês foi 1504.

2

- a) Escola Estadual Conselheiro Afonso Pena.
- b) Uns 10 anos mais ou menos.
Já passei por outras. Sim. Simão da Cunha, é... E.E. do Ensino Médio, Lívia Mara, Teotônio Vilela e o João Paulo, só.
- c) Contratado
- d) Aqui na escola? Agora eu estou com educação especial, já vai fazer três anos, né. Aí eu chego, varro as salas, faço o que é designado e depois fico com a menina, com as meninas, porque não é uma só. Da educação Especial
...A educação especial.
- e) Desde que eu entrei aqui é na educação especial. Nas outras escolas não era. Nas outras escolas você trabalhava com... Só ASB mesmo
- f) Seis
- g) Às vezes... Temos..., temos. Não... é que às vezes falta, né? Alguma coisa, né? Uai, se vira com a falta mesmo, né?

- h) Uniforme é só a blusa que a gente tem. Eu tenho desde que eu entrei aqui. As outras que entraram agora nem tem. Eu tenho desde que eu entrei a blusa de uniforme e foi disponibilizado pela escola, era outra direção.
Da blusa eu gosto. Prefiro do que ir trabalhar com a roupa da gente, né?
- i) Às vezes aqui, às vezes almoço em casa antes de vim. Quando não almoço em casa, almoço aqui.
- j) Não, nada além do normal, né?
Normal é... tipo te chamar só você e falar olha, isso aqui não está certo e tal. Agora anormal é me chamar a minha atenção na frente de todo mundo.
Eu não aceitaria. Eu ia chamar a pessoa pra conversar mesmo, que é falta de respeito, abuso de autoridade. Agora, quando me chama ali, ô Norma... aconteceu isso, isso e isso... beleza! tudo normal, né? É isso que eu considero.
- k) Eu trago a minha bolsa e tenho o meu armário.

3

- a) Não
- b) Não, isso aí não, né?
Até no meio de nós, ASB, tem as privilegiadas da vice, do diretor. Sempre tem. Isso aí tem, entendeu? Só que eu acima de mim, só Deus. Eu não. Não levo isso para a minha vida, entendeu? Tratou, problema...! Eu trato as pessoas do jeito que elas me tratam, entendeu? Então eu, pra mim, isso não influi na minha vida. Mais que tem, tem. Entendeu?
- c) Sim, sim... Cumprimentar, cumprimentam... não tem do que reclamar não.
- d) Sim, porque se me maltrata, tratar mal. É o que eu te falei. Eu vou chama-los pra conversar, com certeza.
- e) Sim.
- f) Sim.
- g) Assédio moral é justamente quando te maltrata igual uma vice que tinha aqui, anteriormente que eu não estava, as meninas me contaram que ela falou com as meninas assim que ia arrumar um serviço pra elas, porque elas estavam muito, é... Nossa, eu me esqueci a palavra, mas é preguiça, entendeu? Vocês estão muito, é...
Interferência externa de outro ASB: Assédio que ela quer dizer é... assédio é cantada.
Não. Assédio moral não é cantada, não. Assédio moral é maus tratos. Cantadas já é assédio sexual. Moral, é se eu te tratar mal, eu tô te... eu tô te assediando moralmente, estou tratando..., entendeu? Eu esqueci a palavra agora, mas já houve.
Comigo Não, mas existe, né? A gente sabe.

4

- a) Não. Não. Eu não. Nada assim que fuja do controle, né?
- b) Também não.

5

- a) As pessoas vítima não formaliza, principalmente na nossa classe, que infelizmente, a gente deixa muito o direito da gente a desejar, que a gente não devia deixar, a gente devia reivindicar, mas a gente deixa a desejar, entendeu?
Então não, não formaliza

- b) Não. Nunca me falaram. Gostaria até de saber.
- c) Não. Nunca conversou. Depois que eu estou aqui, falando, né? de mim.

6

- a) Também não, nunca comentaram comigo.
- b) Nunca vi... como eu nunca vi, o assédio moral. Também nunca vi a direção tomando parte, tomando partido disso.

7

- a) Ah, antes eu trabalhava era supermercado, padaria, tudo, né?
- b) Sim. Na verdade, eu vou tentar uma vaga na educação infantil, porque eu tenho magistério e estou cursando pedagogia.
- c) Eu pretendo só esse mesmo, né? Já tô velha... Vou terminar só a pedagogia mesmo, se Deus quiser.
- d) Que eu saiba, não. Nunca usufruí disso. Porque... Até porque eu não sei se eu tenho esse direito.
Então é só o salário mesmo. Inclusive nem a passagem não é direito, né? Nem a passagem eles dão, eles dão praticamente a metade da passagem. Entendeu? Não dá a passagem.
Eles dão 200 e pouco, desconta 84. A passagem em si já dá mais de 200, né?

Entrevista 3 - Yasmin

1

- a) 63 anos
- b) Solteira
- c) Ensino médio completo
- d) Tenho. Quatro
- e) Olha, quando eu ponho nos documento eu ponha parda, porque branca é loira, né? Parda, é.
- f) Feminino
- g) Eu moro no bairro Vila Cristina, Betim, Minas Gerais.
- h) Escola Estadual Conselheiro Afonso Pena.
- i) É 1400... 1466,00.

2

- a) Escola Estadual Conselheiro Afonso Pena
- b) Olha, o tempo meu de estado vai dar 32 anos, né? E na escola Afonso Pena desde 2017, então dá sete anos, sete anos aqui na Escola Afonso Pena.
- c) Contratada
- d) Eu trabalho como cozinheira aqui na escola. Em outra escola eu trabalhei como cozinheira também. Em outras funções também.
- e) Eu já trabalhei na limpeza, mas mais na cozinha. Mas eu trabalhei na limpeza também.
- f) 6
- g) Não, não, não são o suficiente. Entendeu? Tem algumas coisas que falta.

Não, não, não são de boa qualidade. São mais ou menos. Dá para, entendeu? Mas não são assim... de 1 a 10 não tem como dar nota dez, entendeu?

- h) Uso, às vezes. Não, não por enquanto não. Sabe, eu uso o uniforme assim, igual na cozinha, ainda não tenho, mas aqui fora tem camisa, né? minha mesmo.
- i) Não aqui na escola mesmo. Não, não trago não.
- j) Não, não, não. Não.
- k) Eu trago pro trabalho, né? a minha roupa de chegar aqui... troco, né? minha bolsa e... um armário. A gente tem o armário pra gente guardar as coisas pessoais.

3

- a) Ah, e... sim. É tipo assim eu precisar de sair mais cedo, não, e para outras pessoas sim e pra mim não, entendeu? outras pessoas assim, ter mais um tratamento diferente, cê entendeu? Outra coisas.

b) Não.

c) Não tem um exemplo, não?

d) Não, não, não, de jeito nenhum. Então as pessoas são tratadas diferente da gente.

e) Posso. Tipo assim quando tem uma reunião de professor, tem assim um lanche especial. Né e tudo, né? E, pra nós não, é diferente. E pra nós conseguir, igual a gente da faxina, né? na escola no sábado, ? E quando a gente da faxina, você quer um lanche, uma coisa diferente, tem que fica pedindo, entendeu? Pra comprar... essas coisas.

f) Não, professor não. Sabe... Tem vez, porque a gente entra na sala, a gente, eu mesmo, dou boa noite ou boa tarde, bom dia. Não responde e não responde assim... de propósito, porque olha, vê que a gente cumprimentou, mas não responde. Se sente melhor do que a gente.

g) Anram sim, sim, trata sim. principalmente o meu diretor da noite, ele é muito educado.

Sim, as minhas colegas, sim, não disso aí pra falar não. Secretaria também. Agora as colegas ASBs, eu não tenho do que falar não. Só os professores e ATBs que tem os graus mais que a gente.

i) Já

j) Assédio moral é aquela pessoa que chega e te coloca a mão em lugar indevido, né? Te fala coisas, né?

k) Não, isso aí. Pelo que eu entendo, isso aí não acontece não, comigo não.

4

- a) Não, não, não.
- b) Não, não, não, não, Não.

5

- a) Pois é, aí a resposta é difícil de responder porque eu não presenciei. Então não tem como eu falar isso. Eu não passei essa experiência.
- b) Não, não, não, não, não, não, Não, não tem.
- c) Não, não, não, não, não. Eu Nunca ouvi. Nunca teve isso não.

6

- a) Não.
- b) Não, nunca vi não.

7

- a) Eu trabalhava de auxiliar de cozinha no restaurante
- b) Não, eu tô aposentando.
- c) Pretendo, pretendo. Eu tenho vontade muito de trabalhar com nutrição, fazer um curso de nutricionista, alguma coisa assim.
- d) Nenhum. *Rsr*s. Só o meu salário.

Entrevista 4 – Camélia

1

- a) 63
- b) Viúva
- c) Fundamental
- d) Tenho três homens. Todos homens.
- e) Parda.
- f) Feminino
- g) Eu moro na Rua Yara, 421, bairro Salomé, Betim.
- h) Eu trabalho na Escola Estadual Afonso Pena.
- i) 1400 e um pouquinho, né? É o salário mínimo.

2

- a) Conselheiro Afonso Pena
- b) Ó, nessa escola eu estou desde de 2017, né? E no estado me parece que eu tenho 28 anos total.
- c) Contratada.
- d) Eu trabalho como auxiliar de cozinha. Sim.
- e) Não. Eu era cozinheira, né? O tempo todo de escola, somente na cozinha, como cozinheira ou ajudante.
- f) 06 horas.
- g) Não, suficiente não, mas o que tem, atente bem. É de boa qualidade, mas não tem o necessário, falta coisas ainda.
- h) Quando eles dão? Sim. No momento não tem uniforme não. Particularmente, eu não gosto de usar. Eu uso porque eu tenho que usar, né? Porque eles mandam pra gente tecido muito quente. Bota de plástico que esquenta demais os pés. Você entendeu? Mas eu uso. Eu acho necessário, né?
- i) Na escola mesmo.
- j) Não
- k) Nós temos um armário, né? pra guardar a bolsa, uniforme, essas coisas.

3

- a) Por alguns colegas, sim. Entendeu?

- b) Olha, é um constrangimento você entrar na sala, cumprimentar as pessoas e elas não responderem. Não, não é a maioria, entendeu? Mas tem uns que você dá boa noite. Eles olha e nem responde.
- c) Nem sempre. De vez em quando a gente vê assim uma indiferença. Um tratamento diferente.
- d) Ah... não fala do meu trabalho, né? Tem uns que cumprimentam, outros não. Entendeu? Então, tem assim uma diferença, né? Uns te cumprimenta com carinho, outros nem te olha, não responde.
Não. Eu acho que a pessoa se sente superior, entendeu? Eu acho. Tem muitos que acham que... estudou, né? Então eu acho que quem não tem estudo pra eles...? Eu acho... meu modo de pensar.
- e) Sim.
- f) Sim.
- g) Não é...? Quando a pessoa te maltrata, né? Ah, são tantas coisas, né? pausa
É uma indiferença, é indiferença, né? com a gente. Eu acho que, por exemplo, trata uma pessoa melhor do que você. Entendeu? Eu já vi acontecer, não aqui e nem comigo, mas já presenciei... aqui.

4

- a) Não. Não. Nunca presenciei não.
b) Não.

5

- a) Sim. Sim.
b) Não, Não sei.
c) Não. Não.

6

- a) Não.
b) Também não.

7

- a) Dona de casa
b) Não.
c) Não.
d) Nenhum.

Entrevista 5 - Dália

1

- a) Eu tenho 52 anos
b) Sou casada, de Belo Horizonte, né? Eu. Assim, eu me sinto tranquila, tenho empatia com os colegas. Sei trabalhar em equipe, gosto de trabalhar. Fiquei muitos anos em casa porque eu precisei cuidar da minha mãe, né? Depois ela faleceu e tudo. Mas isso aí é a vida, né? Eu gosto de trabalhar, eu gosto do meu trabalho, eu gosto do que eu faço. Eu

gosto daqui da escola, já acostumei, né? Nunca tive problema nenhum aqui, graças a Deus. Nem em outros lugares também que eu trabalho.

- c) Eu tenho ensino médio. Eu fiz ensija, você acredita? Agora com 52 anos. Aí fiz o ensija e passei, graças a Deus.
- d) Tenho dois, um de dezoito e um de treze.
- e) Parda
- f) Feminino
- g) Betim, Jardim Teresópolis?
- h) 1 ano e 5 meses.
Antes daqui eu trabalhava pela MGS, em escola também.
- i) Meu rendimento? Tem o salário daqui e eu vendo assim... algumas roupas, pra completar pouquinho, né? Porque senão...né? Não dá.
Isso, uns 1500 por aí.

2

- a) No Estado 1 ano e meio mesmo. E na MGS trabalhei 1 ano e 7 meses também de servente escolar, né? 1 ano e 7 meses.
- b) Contratada
- c) Ah, igual a gente já chega, já sabe o que tem que fazer mesmo, né? Já chego, já faço minhas coisas. Se tiver tranquila, vê alguma coisa de colega para fazer também não me imponho a fazer, pego e faço. Porque tá é pra trabalhar, né?
Eu limpo sala, eu confiro mercadoria, eu entrego produto, eu limpo a área externa, eu ajudo na cozinha, se precisar. Se precisar na secretaria eu tô lá, se precisar... é assim.
- d) Não, porque geralmente aqui a gente trabalha aqui fora e trabalha na cozinha, se precisar. Trabalha no portão se precisar também, então professor, trabalha com a gente, se precisar trabalha para pesquisar também, então se precisar lá a gente tá, entendeu?
- e) Seis
- f) Tipo assim, você fala material de limpeza? Ah, para mim? Sim. Eu que ainda mais que entregue o produto pro pessoal, pra mim tá tudo ok.
- g) A Márcia até me deu, um jaleco branco, mas só que eu não tô com ele hoje. Mas, eu tenho.
Gosto. Podia ter pra nós o uniforme, né? Uniforme mesmo. Mas, não tem. Acho que o estado não disponibiliza não.
- h) a gente merenda aqui, né? Antes dos meninos, tem 15 minutos para merendar.
- i) Não. Graças a Deus, não.
- j) Tem um armário lá no quatinho, que a gente deixa trancado, tem cadeado, a gente guarda.

3

- a) Assim, para não ficar constrangida, essas coisas? Não
- b) Ah, costuma ter algumas pessoas que tratam outras melhores, né? Mas, no meu caso nunca aconteceu não. Tem pessoas que tratam a outra porque tem um cargo acima, né? Mas assim, no meu caso, nunca aconteceu não.

- c) Sim. Eu acho uma gracinha aqui, principalmente os aluno. Ei tia, bom dia! Vê a gente carregando alguma coisa e quer ajudar. Sabe? Também a Márcia e o Anderson, eu acho eles muito educados com a gente. Entendeu?
- d) Isso, trata sim.
- e) Também.
- f) Já
- g) É ofender a gente, né? Falar alguma que... que te ofendeu, não é isso? Palavras... nunca não... aconteceu comigo não.

4

- a) Não, não.
- b) Não

5

- a) Acredito que sim.
- b) Oh, Daniele eu acredito que tenha sim, só que eu não sei.
- c) Que eu me lembre não.

6

- a) Não. Também não sei.
- b) Não. Pelo ou menos com nós assim, funcionário, acho que nunca teve não.

7

- a) Minha profissão era balconista de padaria
- b) Ah, pretendo, né? Assim... Melhorar, né? um pouquinho, procurar coisas... né? levar coisas... Não é que eu não gosto, é claro que eu gosto do meu trabalho, né? Mas igual agora que eu fiz o ensino médio, né? eu tenho vontade de fazer, sei lá... eu tô com 52 anos, mas assim nunca é tarde, né?
Eu tenho vontade de fazer assistente social. Entendeu?
- c) Assistente Social. Antes eu tinha vontade de ser enfermeira. Mas aí não fiz. Agora eu acho assim, eu acho gostoso assim a gente conversar com as pessoas, sabe? Explicar e ajudar... Eu acho interessante. E assistente social faz esse tipo de coisa, né? Eu tava até olhando outro dia, ah eu vou fazer um curso.
- d) Benefício? Praticamente nenhum porque tem salário, a passagem é uma ajuda de custo. Eles pagam um pouco, a gente paga um pouco. Não tem benefício, não tem benefício... Cartão alimentação, refeição, não tem nada não. Tem o IPSEMG, né? Que a gente paga pra ter e só. E não assina carteira, é só contrato, né?

Entrevista 6 - Margarida

1

66 anos

- a) Casada
- b) Quinto ano.
- c) Tem cinco
- d) Eu acho que é parda, né?

- e) Feminina
- f) Bairro Santa Fé em Betim
- g) Amélia Santana
- h) Que eu aposentei, né? Xô vê quanto que dá... Acho que dá uns 2000 e... xô vê... dá uns... Eu recebo aqui é 1200, que é o salário aqui por causa dos desconto, né? negócio de médico. Aí eu tenho a aposentadoria, acho que é 1400, não é isso? É só esse aí que é meu salário.
Aposentei e continuei trabalhando.
É que eu não tenho casa, né? É, e aí eu pago o alugué

2

- a) Amélia Santana
- b) Pausa - 25 anos
2 anos, vai fazer 2 anos
- c) Contratada
- d) Ó eu... A minha rotina de trabalho, eu faço tão da minha área que a direção me dá para fazer, né? E faço com carinho, com amor, porque é daí que eu vivo, né? Então eu dou um bom desempenho para que eu deixo a escola satisfeita com o meu trabalho.
Faxina, limpeza. Auxiliar de serviços gerais, né? Só com a limpeza da sala de aula e secretária aqui... E... aí fora barrendo, é assim.
- e) Não. Eu faço mesmo a limpeza mesmo. Toda a vida só limpeza mesmo. (Tá boa, Sônia?)
- f) É... 06 horas
- g) São de boa qualidade, não tem nada pra reclamar.
- h) Usa uniforme, tá? Eu deixei ele ali. O meu uniforme é a blusa... é a blusa branca e a calça é azul.
É a escola
- i) Não, eu, igual eu pego aqui de manhã, a gente merenda e a gente merenda aqui e vai embora para casa. Outra hora nós traz marmita.
- j) Não, nunca. Esse tanto de ano que eu trabalhei eu nunca decepção nenhuma. Com diretor nenhum.
- k) Eu tenho um armário para guardar.

3

- a) Não, nunca.
- b) É... E eu nunca vi diferença, nunca vi. É... A gente é tratada, todo mundo é igual.
- c) Respeita. Os alunos, as professora, né? Todo mundo respeita a gente.
Eu percebo, é porque eu sou muito comunicativa com todo mundo, né? E aí eu não vejo diferença não. Eu não sinto diferente porque eu tenho muita comunicação com todo mundo, eu sou a mesma coisa em quando que eu era no Afonso Pena.
- d) Muito, muito, muito mesmo muito. Eu só agradeço pela educação que eles têm com a gente.
- e) Trata, nós brinca demais, nos intrevalo, né? A gente briga demais e a gente tem uma união para trabalhar, porque a união faz a força, né? É a união faz a força. Então a gente pega junto, o outro tá mais coisa. Então gente vamos lá, vamos nós, vamos fazer, e... vão bora!

- f) Não. Nunca tive isso. Não. Cheguei, fiz meu trabalho para agradar a escola, porque a pessoa que faz, faz mesmo, né? Porque eu ache assim que isso tudo é... depende da pessoa, porque eu vim trabaia e então o serviço tá aí eu tem que fazer. De maneira nenhuma eu vou ser perseguida, porque eu tô fazeno ele e não tô deixano a desejar, em lugar nenhum, né?
- g) Desse coisa aí de ser perseguida ne serviço e tudo, não. Nunca senti isso.

4

- a) Assim não, ô Daniela, porque você sabe o que que acontece, assim... e eu nunca vi. Porque eu saio assim para mim trabaia e eu vou lá, e volto só na hora do recreio, dou, ajudo, ajudo lá no que for possível e torno sair e vou terminar minhas área, Então não vejo presenciamento de nada assim.
- b) Não vejo... nada.

5

- a) Eu acho. Porque assim, os diretor da escola, eles são a cunheira da escola. E, em primeiro lugar, se acontecer qualquer uma coisa assim, a primeira coisa que tem que ficar sabendo para acabar com o problema é o diretor. A primeira, né? Que é o primeiro. Porque o que segura as coluna da escola é o diretor...
- b) Não. Canal, não, não. Nunca ouvi nem falar. Ne escola nenhuma que eu já passei, nunca ouvi falar isso não.
- c) Não, Daniela, não. Eu nunca vi esse... não, essas coisa assim não.

6

- a) Você fala assim... da minha família lá em casa? Do meu trabalho aqui? Aí não, eu nunca assisti nada. E nunca vi e nunca teve. E pra falar a verdade eu nunca vi nem falar. Ne escola assim que eu já trabalhei mesmo, igual eu fiquei 24 anos lá ne Afonso Pena e de lá eu saí posentada e vim pra aqui, mas eu nunca ouvi falar ne nada assim, de confusão nem de... nem desses trem não.
- b) E eu acho, né Daniela, e cê fala assim... cê fala do quê? De entrar em ação pra combater?
A gente vê assim... é... assim... que eu já e já presenciei assim de muitas de reunião, é a gente vê que dá um conselho, de como é que tem que lidar, não é? Para que a escola tem um bom desenvolvimento, assim... não dá essas conversinha, né? Mas ne reunião, quando eu assistia. Mas, depois disso aqui eu nunca vi nada assim não. Aqui onde é que eu trabaio eu nunca vi não.

7

- a) Antes de estar nessa, continuava na limpeza de firma, finchada ne firma. É conservadora.
- b) Não, pra quê? *Rsr*s Nem posso que... *rsrs*. O meu é esse e vai ser esse até eu saí dessa terra.
- c) Não, por causa da idade, né? já tô com 60 e tantos anos, 66 anos que eu já tenho né? E... eu vou estudar depois a gente não ocupa área nenhuma por causa da idade. Aí eu acho que é perda de tempo, né? Eu acho... não se... não tem idade pra você conseguir as

coisas, né? Mas, assim... eu não tento não. Que já tem um vi lá em casa que eu já tenho que cuidar dele, então não tem como.

d) Qual é os benefícios? Como assim?

Não, não. Tou te falando assim que eu queria uma oportunidade até para assim tá tão difícil hoje para você conseguir as coisas, que quem conseguiu no passado tem. Quem quem não conseguiu, igualeu. Eu fico rastejando as asa no chão, mode eu vê se eu compro ao menos um pedacim aí de terra ou o que pra eu puder fazer uma casa pra mim que eu não tem casa minha, de minha, ne meu nome, eu não tenho.

Eu fico é de aluguel, quando eu não fico de aluguel eu fico mais meus filhos, eu não tenho casa não. É por isso anssim que eu fico trabaiano. Eu era para me ter aposentado e está descansando. E eu não estou descansando por causa disso, porque eu ganho um salário mínimo aí, então e eu pago aluguel e eu pago água e eu pago a luz. Esse negócio assim assim de internet, esses trem eu nem tem, porque se eu fosse ter também eu não tinha condição pra pagar. Então é assim eu continuei trabalhando para me ajudar nos aluguel mesmo, mode eu pagar mesmo. Porque senão nem pra comer, não dá. Como é que eu vou pagar, comer e pagar aluguel e pagar água e pagar luz? Tudo é caro, não tem condição... bem que se o estado desse a gente uma oportunidade era bom, né? Igual naquela época lá que teve um governo que os funcionário do Estado teve direito de comprar uma casa, pagar a prestação, né? A gente... de nós pra cá... não teve isso e se tivesse era bom, era bom, né?

Entrevista 7 - Melissa

1

- a) Eu tenho 48 anos
- b) Casada
- c) Eu tenho segundo grau completo
- d) Três filhos
- e) Prefiro declarar preta
- f) Feminino
- g) Eu moro no bairro Residencial Lagoa, aqui em Betim.
- h) Escola Nossa Senhora do Carmo.
- i) Você fala o bruto ou o líquido? Líquido vai uns 1300...1290... por aí

2

- a) Escola Estadual Nossa Senhora do Carmo
- b) Ai pra te dizer o certo... Aqui na escola vai pra quatro anos. Eu já trabalhei em outras escolas também, não chega a dez anos que eu tô trabalhando em escola não. Porque sempre que tem algum imprevisto que a gente perde vaga por causa de diminuição de número de alunos, essas coisa... Aí eu vou e procuro outra coisa pra mim trabalhar. Aí eu já fiquei algum tempo afastada e voltei de novo, Entendeu?
- c) Contratado
- d) A minha rotina de trabalho ela é bem agitada. Eu trabalho na cantina, né? aí eu faço a merenda dos meninos, né? e a gente faz, eu faço merenda com as meninas auxiliando, picando os legumes e as verduras. Aí eu faço, sirvo e depois a gente lava as vasilhas

todos, os prato, limpa o fogão e aí lava a cozinha, essas coisas assim. E elas ainda depois, ainda varre sala ainda.

- e) Eu já trabalhei... é,,, do lado de fora, né? Limpando do lado de fora em outras escolas já. E no João Paulo eu trabalhei fazendo comida pro projeto lá, quando eu trabalhei lá. Aqui já trabalhei na cozinha e do lado de fora também. Não foi pouco tempo que a maior parte foi mesmo assim?
- f) São 6
- g) Dentro do possível, alguns sim, porque o diretor tudo que a gente assim tem necessidade, a gente conversa com ele, pede para ele comprar e ele vai e compra. Aí tem algumas coisinhas para ser ajustada, mas a princípio aqui a princípio tem a maioria das coisas.
Ó, por exemplo, na nossa cozinha ali teria que ter um tanque grande para lavar panelas grande porque só tem dois bojos pequenos que lava pratos. Então ali estava precisando muito urgentemente de colocar um tanque grande para a gente lavar as panelas. Que é complicado lavar as panela no bojo pequeno, panela muito grande, né? Que a gente faz é 12 quilos de arroz de uma vez ou até mais.
- h) Uso, eu geralmente, por causa do meu peso, eu não... o guarda-pó não está me servindo não. Mas eu estou com o avental, o sapato direitinho, ele pede para não usar blusa sem manga, né? e tudo e o guarda-pó em cima. Então eu... eu tô assim.
- i) Não, não trago, não. A gente come da merenda dos menino
- j) Assim, de cara assim, lembrar... às vezes a gente tem algum atrito assim comas... colega de trabalho, né? Que às vezes é, mais... E Teve uma vez também uma aluno com brincadeiras sem graça e tudo, mas foi só uma vez só, passou. Mas fora isso não tem muito não.
- k) Eu guardo no armário ali. A gente tem um quartinho, tem armário, entendeu? pra gente colocar.

3

- a) Ah já... eu nem sei te falar assim... é... você fala na mesma função que eu tô, pessoas da mesma função ser tratada diferente?
Ah já, isso acontece direto, né? isso acontece direto! Não dá agora pra puder lembrar e tudo mais, isso acontece muito.
- b) Não! Não são tratadas iguais. Eu vejo que nós, como ASBs, nós somos essenciais, né? Se a gente faltar, todo mundo faltar a escola não funciona, tem que ter merenda, né? Mas eu vejo que há uma... uma... separação. Lógico, que tem muitos professores que são gente boa demais, conversa com a gente e tudo. Mas você vê que às vezes tem uma diferença de um no outro. Tem sim.
- c) Sim. Como eu faço a merenda, aí eles elogiam, né? falam... às vezes os professor, às vezes os menino.
- d) Tratam. Humhum. Uai, eu converso mais com a Renata, né? O Jardel é...passa pra Renata resolver com a gente. Aí o que a gente precisa conversa com ela e não tem problema não.
- e) Não, muitos que trabalham junto comigo, que são ASBs como eu, não. Muitos não não têm esse respeito. A gente vê que tipo assim... eles são igual a gente, mas na hora de tratar, entendeu? Eles... Eu não sei explicar como... é como se a gente se desse melhor com pessoas que não está na mesma função que a gente, do que os que estão no mesmo barco, entendeu?

É boa, graças a Deus.

- f) Já
- g) Ó Se for, o que eu estou pensando é quando a pessoa é... pelo cargo que exerce, acaba destratando outra... e tudo, né? Isso já aconteceu comigo, mas já já... tem um bom tempo, era outro diretor já que me chamou a atenção no meio de todo mundo, de uma forma agressiva, é... isso já aconteceu, mas já tem muito tempo, não é nessa direção agora não. Humhum. Não é porque ele falou de uma forma grosseira no meio de todo mundo, uma coisa que ele poderia ter me chamado e falado, entendeu? E aí eu me senti muito mal. E o que ele estava reclamando comigo não era nem só eu, mais pessoas, entendeu? Só que ele só chamou a minha atenção e no meio de todo mundo. Ficou um bom tempinho. Aí é... depois passou. Até fui para o banheiro para chorar pra não... não responder, porque muitas vezes a responde e eu lembro que na época aqui tinha o magistério, o magistério acabou e as funcionárias da noite subiu para manhã e tarde, então tinha gente sobrando. Então eu para não responder, porque eu sei que o diretor tinha aqui ele era daqueles implicante. Quando ele, ele... Quando ele pegava com a sua cara, ele... entendeu? Aí eu falei assim, então não vou responder, porque senão tá sobrando gente e ele vai dar um jeito de me mandar embora.

4

- a) Não, que eu estou lembrando, eu acredito que foi só esse.
- b) Ah já... a pessoa nem trabalha aqui mais, não. Era a questão mais era mais verbal, sabe? De criticar a roupa que a gente tava, do jeito que a gente... entendeu? É, mas... era uma colega do trabalho que trabalhava com a gente, ela já não trabalha mais com a gente mais não. Então ela criticava o cabelo, a roupa que a gente estava, chamava a gente de gorda, entendeu? Tudo que estava fora para ela. Ela abria a boca e falava. E a gente sempre tentava dar a resposta na altura, mas não sei se é... como se diz, acabava que não adiantava. Aí no outro dia já tava aí destratando e desfazendo dos outros, mas graças a Deus, ela não tá aqui mais.
- Não... a gente tem assim, né? não vou te dizer que a gente dá certo om todo mundo não, que a gente sabe que tem um ou outro que não gosta da gente e fala algumas coisas, mas aí, aí a gente fica, mas sabe que não bate, porque nem todo mundo tem o mesmo jeito, né? Então se eu sei se a pessoa já tem um jeito, eu tento já ficar na minha, não render muito, pra num..., no ambiente de trabalho não acabar acontecendo essas coisas. Não... Algumas vezes sim, outras não. Ah... essa é uma parte que é difícil, eu precisaria até de falar mais coisa, mas...
- Não... O que eu acredito é que a gente trabalha na mesma função, mas nem todos os ASBs são tratados... Faz a mesma função igual, por exemplo, cozinha, é um serviço muito cansativo. Então tinha que ter um revezamento, mas é com todo mundo, entendeu? Com quem trabalha no xerox, porque é tirada uma pessoa, uma ASB, simplesmente ela é tirada pra colocar no xerox, tirando xerox. Então ela faz algum servicinho de limpeza, mas pouquíssimo. Então? Eu acho que deveria ter um revezamento que a gente ganha no final do mês o mesmo tanto e a gente acaba trabalhando muito mais do que muita gente no final do mês, entendeu? Então eu acho que esse revezamento de trabalho, devia acontecer com todo mundo tinha que passar pela cozinha para poder dar valor, porque tem muitas vezes que a gente tá aqui ó, sufocada na cozinha. Tem pessoas que tá, por exemplo, que tá trabalhando no xerox, que tá lá sentada. E ainda debocha da cara da gente ainda, entendeu? então eu para mim

essa função não deveria ser separada para ASB, entendeu? Ou se fosse que fosse revezamento.

5

- a) Ah, não... muitas vezes quando a gente fala. Fala que a gente é... como é que fala? É despeitada é e reclama demais, mas não é, é justiça!
- b) Não, não. Que eu saiba não. Não
- c) A escola em si?... Não, assim, o diretor e a vice diretora quando vão fazer reunião com a gente. Eles sempre conversa com a gente numa boa, entendeu? Eles nunca ultrapassam porque eles estão na direção: não, você vai fazer e pronto, não. Né?
- d) Não.

6

- a) Não, que eu saiba, não.
- b) Não.

7

- a) Eu já trabalhei tanta coisa, eu já trabalhei em creche, né? como atendente de apoio pedagógico na prefeitura, já trabalhei na metalúrgica, que eu era balanceira. Já trabalhei em Belo Horizonte, numa escola particular, eu comecei como servente, depois eu fui ser, é... nit, a o negoc... é... disc... disciplinadora que fica cuidando dos meninos no corredor, essas coisas, na época, né? Que era caderneta e já dei faxina, já fiz muita coisa.
- b) Eu tenho vontade, eu tenho vontade porque eu vejo que eu tenho 48 anos e não estou tendo mais, tem dias que eu não tenho mais... Eu estou com um desgaste no joelho e... fiz fisioterapia e o médico falou que é pra jogar mais pra frente essa questão de cirurgia, porque é uma prótese. Então tem dia que eu sinto muita dor, aí eu tomo colágeno, vou ter que tomar pro resto da vida. Então eu fico pensando até quanto que eu vou aguentar esse trabalho.
- c) É não, eu já cheguei até a pensar já... onde eu moro lá, quando eu mudei pra lá não tinha na época, não tinha nem luz, né? Aí eu cheguei até fazer a matrícula, pra mim fazer uma faculdade a longa distância de história. Mas aí na época eu não tinha como ter internet. Aí eu acabei não fazendo e isso já tem dois anos já. Aí eu fico pensando em alguma coisa que eu posso fazer pra na hora que eu não tiver dando conta mais, ter um plano B, aí eu tô pedindo a Deus pra me iluminar a cabeça. Porque eu acabei... o corpo é 48 anos só, mas o corpo já tá dando sinais de...
Ah, eu penso em tanta coisa, menina... é igual eu te falei, né? Eu queria muito fazer história, faculdade de história, mas aí a história só dá pra dar aula e mexer com negócio de... como é que fala...é... tem um negócio... eu esqueci o nome...Tem também coisa de meio ambiente e tudo, aí eu olhando pro lado de que vai ter emprego, a questão de história que eu gosto muito e eu gosto do meio ambiente, de história é melhor, porque a escola sempre vai ter, né? Aí é... pensar nisso, vendo o que é que eu faço. Porque eu tenho três filhos e tem hora que eu fico em pensar em estudar, já tem... formei em 96. Aí tem quantos anos que eu não estudo?
- d) Pra te falar a verdade, eu posso falar que é nenhum, porque o IPSEMG pra gente, não resolve! Você quer marcar as coisas, aí tem o dia da marcação, aí você fica no telefone, por exemplo, você tá trabalhando, você não pode largar o serviço. Começa 07 horas da

manhã e quando a gente consegue que eles atendem não tem mais cota. Em Belo Horizonte eu tenho umas consultas para tentar marcar em Belo Horizonte, é... cardiolo...é nutricionista, psiquiatra, e é... aquela que é... é... aí meu Deus... eu tô querendo fazer cirurgia bariátrica. Aí eu estou tentando marcar essas consultas, que seria bom ser pelo IPSEMG. E não consegui marcar até hoje. A gente não consegui.

Não tem porque... é... eles dão o vale transporte com uma mão, mas com a outra eles tiram uma parte. Não tem benefício nenhum. Se por ventura hoje diminuir os alunos e falar, olha eu vou mandar você embora, aí eu vou sair daqui sem nada. Porque vão supor que minhas férias ainda eu não tirei. Aí eu não tiro minhas férias. Perco minhas férias, quando é o 13.º, eu só vou receber quando todo mundo for receber em dezembro, não acerta, porque eu estou saindo agora, eles não faz um acerto com a gente. Então... não tem benefício nenhum.

Entrevista 8 - Íris

1

- a) 39 anos
- b) Solteira
- c) Eu fiz um ano e meio de Educação Física no Pitágoras. Ensino médio completo, ensino superior incompleto.
- d) Tenho, uma.
- e) Preta.
- f) Feminino?
- g) Perto da escola do João Paulo, lá no Santa Inês.
- h) Nossa Senhora do Carmo
- i) Ah... com uns bicos que eu vou fazendo... não sei não. Salário mínimo mesmo.

2

- a) Escola Estadual Nossa Senhora do Carmo
- b) Acho que uns oito. Tem 3 meses, Sandra? 3 meses vai fazer quatro.
- c) Contratada
- d) Na cozinha, lá fora, às vezes nós ajudamos todo mundo. É... molho as plantinhas também, um tiquinho de cada coisa...
- e) Transito entre as funções
- f) Aqui é 6
- g) Aqui na escola tem. Aí falta mais algumas coisas, né? Que aí está reformando também. Aí depois vai...E o diretor falou que nós vão ter, dá opinião para reforma da escola. Aí é capaz, né? Dele comprar umas tesourinhas, uns negocinhos que eu gosto na cozinha, *rsrs*.
- h) Não. Não disponibilizou pra mim não, só bota.
- i) Aqui na escola, como igual um dragãozinho, dragão perde pra mim de tanto que eu como. *Rsrs*
- j) Aqui não. Não, em nenhuma escola que eu trabalhei não. Foi a 5ª que eu tô passando agora.
- k) No armário. Às vezes ali que não pode. É porque a gente chega na correria e esquece.

3

- a) Não, porque eu não deixo. Mas já, já... a colega implicando com outra. Mas não pode dar ideia não que ela é, ó! Mas não foi aqui não. Foi no PTB
- b) Não. Ah depende da escola, né? que trabalha. Aqui eu não posso reclamar de nada não. Mas, já teve escola que não, só não vou falar o nome. Mas não é comigo não, igual eu falei com cê que eu não deixo.
- c) Todos aqui.
- d) Sim
- e) Sim.
- f) Já
- g) É um desrespeitar o outro, não é não? Sei definir não.

4

- a) Aqui não. Siiim. Comigo é porque eu não deixo, mas já... lá no Vera. O diretor resolveu na hora, mas não adianta porque a pessoa é doida, não adianta. Ela tem laudo de doida, entendeu?
- b) Aqui não.
- c) Já. Briga, palavrão, ameaça. Só que aquela pessoa não conhecia quem que eu sou não, entendeu? Sou muito boazinha, mas não deixo os outros pisar em mim, não.

5

- a) Sabe. Sabe, o diretor resolve. Se ele não resolver de qualquer jeito ele chama a polícia. Que é o que já aconteceu lá. Mas, não adianta não que a polícia não resolve nada.
- b) Pior que a gente nem vai aonde a gente tem que ir, entendeu? Porque tem dó de pessoas assim. Essa pessoa elala desrespeita é todo mundo da escola, a outra tira sarro demais de de de coisa, então lá é duas. Só que eu coloquei toda as duas no lugar delas. Uma que me acusou de ter roubado a bolsa dela. Eu falei que você não sabe com quem você está mexendo não, porque tinha só o número do telefone e tava tentando me enganar. A outra que grita palavrão demais da conta em vez de sair rezando não, grita palavrão demais. Aí depois, cê quer saber... Eu não tô com paciência não, eu vou perdoar ela. Hoje, o que aconteceu, semana passada mesmo eu vi ela de novo. Ei fulana, pera aí que eu vou te ajudar aí, olha o carrinho aqui. Pera aí. A gente tem que perdoar. Ela não bate bem não. Agora, a outra não, a outra foi ruim mesmo.
- c) Ah, tem muita palestra aqui, a escola é muito boa aqui, né? Todas que eu já passei sim.
- d) Não, tem hora que não dá não. Nós todo mundo travaia demais. Tem que ser corrido, amor, não dá não. Eu não tenho tempo pra isso não.

6

- a) Já, ué. Tô falando com ocê.. essa lá no PTB.
Não sei. Eu sei que ela tomava ocorrência atrás da outra, inclusive eu... posso falar não.
- b) Não, porque...não adianta. Igual no caso dessas outras, só Jesus, minha filha! Só Jesus! Dá pra ser resolvido tem que ir na polícia: tem que fazer isso, ah não tô com

paciência de ter que ir lá em Belo Horizonte não. Deixa pra lá que Deus resolve.
Rsrs.

7

- a) Sempre fui cozinheira.
- b) Você sabe que eu não pretendo. Não sei porque eu gosto da escola. Eu gosto de trabalhar na escola. Rsrs
- c) Tá passando é da hora, mas e a vergonha na cara que eu não tenho. Não tô falando com a senhora que eu devo o governo, eu devo o governo 8 mil reais de ônibus. Não paguei até hoje... não tem dinheiro... Não tem não, amor.
- d) Nenhum, tá é tirando tudo. Cadê o dinheiro da passagem. Nem a passagem a gente tem. Cadê minha passagem? Nunca pagou?

Entrevista 9 – Gardênia

1

- a) 56 anos.
- b) Solteira.
- c) Segundo grau.
- d) Três rapazes.
- e) Acho que eu sou branca.
- f) Feminino.
- g) Eu moro aqui no Santo Inês mesmo, na Rua São Geraldo, 74.
- h) João Paulo
- i) R\$ 1.400, R\$ 1.600.

2

- a) João Paulo
- b) Já tem sete anos. Aqui na escola eu entrei finalzinho de abril.
- c) Contratada.
- d) Eu gosto muito de cozinha. Eu amo cozinha. Mas eu faço, aonde que me colocar para ajudar, eu estou lá. Eu não escolho serviço não.
Aqui na escola eu chego às 11:30 sirvo o almoço, aí depois eu ajudo as meninas a recolher as vasilhas, lavo algumas se for preciso e vou catando os pouquinho até dar a limpeza total, né?
- e) Não.
- f) São seis horas.
- g) São. São de boa qualidade.
- h) Uso. Foi agora a primeira vez que eu uso o uniforme da escola, porque antigamente, assim... há uns anos atrás já não tinha, né? Agora tem. Eu gostei.
- i) Ó, às vezes eu trago e às vezes eu almoço aqui mesmo. Disponibiliza
- j) Não, não. Nunca.
- k) Eu trago a minha bolsa, né? Com minha... Às vezes eu levo a minha calça para lavar e eu trago. Aí eu tenho, a gente tem um quartinho ali do cantinho que a gente já tem o armário com chave e tudo, pra guardar.

3

- a) Não.
- b) Da mesma forma.
- c) Sim.

- d) Sim, muito.
- e) Tratam.
- f) Mais ou menos, mas eu não sei o que que é muito não.
- g) Falta de respeito, né? Aqui não, aqui não tem falta de respeito. Todo mundo cumprimenta, todo mundo é igual.

Não

4

- a) Não. Não.
- b) Beleza.

5

- a) Saberá.
- b) Tem as reclamações, né? Tem as reclamações que você pode chamar alguém, uma pessoa de sua confiança e falar, ah, tá acontecendo isso e isso, aí eles já dá um jeito de... Entendeu?
- c) Não, acho que não.

6

- a) Não.
- b) Ah, eu acredito que sim. Não, aqui eu nunca participei.

7

- a) Ah, eu já fui tanta coisa, Daniela, você lembra? Eu já fui empregada doméstica, já fui faxineira, trabalho em festas, né? Ah... para servir as pessoas... Entendi.
- b) Ah, eu vou ficar nessa. É o melhorzinho que tá tenho...
- c) Uai, eu pretendia fazer um curso de gastronomia, porque eu gosto muito de cozinha. Mas, até então, né? é muito caro esse curso.
- d) O IPSEMG, né? Que é o melhorzinho que tá tendo, né? O IPSEMG... Ah, no IPSEMG eles liberam dentista, liberam muita coisa.

Entrevista 10 - Lillian

1

- a) 54
- b) Casada
- c) Ensino médio completo
- d) 3
- e) Parda
- f) Feminino
- g) Cidade Betim, Bairro Nossa Senhora de Fátima
- h) Escola Juscelino Kubitschek
- i) Acho que é... dá 1300 e pouco com os descontos, né?

2

- a) Escola Estadual JK
- b) Da última vez de 2010 para cá, então 14, né? Mas eu já trabalhei antes. Então antes de 2014 você já tinha trabalhado também. E nessa escola, quem tem quantos anos? Mais ou menos isso, aí eu fiquei na na... lá no ensino médio no mutirão que era anexo daqui. Aí depois separou, eu fiquei ainda mais acho que uns 2 anos. E fiquei 2 no Amélia. Eu acho que aqui deve ter uns 10 e uns 4 foi fora.
- c) Contratada
- d) Este ano é na cozinha, com a merenda, café e manejar os utensílios, né? Lavar e essas coisas...
- e) Já. Aqui às vezes um ano você fica no portão, o outro ano fica lá fora, na limpeza de fora. Outro ano fica na cozinha.
- f) Bom, que às vezes descansa, né? um pouquinho porque a cozinha é mais cansativo. Tem as panela, as comida, essas coisa. Que quando o tempo que você vai lá para fora, você descansa um pouco os ombros, os braços.
- g) 6.
- h) Sim, normal. Sim.
- i) Da escola não, roupa normal. Tem um jaleco que é da escola e avental que você pode pegar também da escola. Mas roupa é própria, é minha mesmo. Ó, por um lado é bom que economiza a sua, você vai usar. Mas, por outro lado, tinha que ter uma quantidade suficiente para você não ter que ficar lavando todo dia. Que roupa você pôr usando outra sua, cada dia você pode usar uma e uniforme geralmente, tem que ficar na correria de lavar.
- j) Não.
- k) Bolsa eu deixo dentrooo, que eu venho de carro, então eu tenho carro. E as coisas que são daqui da escola é guardada no armário.

3

- a) Não. Que eu percebesse, não.
- b) *Rsrtrs...* Isso é meio complicado, né? Pode pular não? Então, a coisa é eu achar e a outra coisa é ser. Às vezes, um é mais assim chegado, mas tem alguns privilégios.
- c) Sim.
- d) Sim.
- e) Sim.
- f) Sim, muito. Na televisão, né? Todo dia tá tendo um.
- g) É tudo aquilo que invade sua privacidade, né? Tanto ela moral, física, como ou sexual. Qualquer coisa de abuso, de ser mais, te obrigar alguma coisa que você não quer para estar tudo bem, né? Para não sofrer nenhuma retaliação, tipo isso, assim.

4

- a) Não.
- b) Mas, aí eu vou responder por outra pessoa, né? Não sei, não presenciei ainda, então...

5

- a) Que eu saiba, não. A gente no caso, eu penso que se acontece alguma coisa, se acontece com o aluno de não respeitar a gente, a gente vai na direção.
- b) Que eu presenciasse ainda não.
- c) Não.

6

- a) Não, não.
- b) É igual eu te falei, que eu presenciasse, não houve essa prevenção, não. E no ato, em si, eu nunca presenciei.

7

- a) Também serviços gerais, mas porém é...particular, em casa de família, né?
- b) Não, doida para aposentar e sair...rsrs e ficar quietinha sem fazer nada mais.
- c) Ah, eu tenho vontade de fazer é... de de confeitaria.
- d) Benefício? Eu acho que o único que eu tem é médico, né? Só... É, só o IPSEMG, né? Que é mal ou meno. Eu acho que outro não tem não, outro benefício tem não.

Entrevista 11 – Ivy

1

- a) 57.
- b) Divorciada
- c) Ensino médio completo.
- d) Tenho duas.
- e) Parda
- f) Feminino
- g) No bairro Niterói, em Betim.
- h) JK
- i) Rsrs, aí dá até vergonha de falar... uai, É 1.400 com os descontos vai pra 1.190, 1.200, mais ou menos.

2

- a) JK
- b) Olha, é 9 anos, mas teve, acho que 1 ano, 1 ou 2 anos, eu fiquei fora, porque não consegui. Aqui nessa escola eu trabalhei aqui em 2017, 2018, depois parei e voltei em 2021.
- c) Contratada.
- d) Ah, eu faço um pouco de tudo, não tenho assim específico, não. O que precisar de fazer, eu tando disponível eu faço.
- e) Tipo assim, não porque eu já trabalhei na cozinha, depois peguei para não ir para a cozinha, mas igual estou te falando aqui o que precisar, dentro da escola precisar, estou disponível.
- f) São 6 horas.
- g) Olha, no que eu tô fazendo no momento, sim, para mim sim.

Ann, sim.

- h) Não. A gente usa essas camisa aqui, mas uniforme não.
- i) Eu prefiro fazer minha refeição quando eu chego em casa.
Não, aqui, não.
- j) Não. Até mesmo que eu não vou deixar hoje, uai.
- k) Tenho os armários que guardam as coisa.

3

- a) Acho que não. Também eu não... não dou muita ideia. Então eu fico na minha e faço minhas coisas. E de boa.
- b) Humm. Uai?... No cas... Para mim, eu acho que tem possibilidade que sim. Mas eu não sei porque eu num... tipo assim... é classes diferente, né? Porque a gente fica fazendo nossas coisas e tal tal tal tal. E cê não tem nem tempo de juntar com o pessoal mesmo. Então, para mim, acho que sim.
- c) Alguns sim. Alguns não. Não, mas agora, ultimamente, eles tão tipo assim, eles parece que eles está mais... como que eu te explico? Mais compassivos com a gente, sabe? Assim, eles cumprimentam, chega até brincar com a gente. Então, para mim, tá tranquilo. Para mim, tá tranquilo. Não posso falar para as demais.
- d) Sim, todos.
- e) Sim, não posso reclamar de ninguém, de ninguém.
- f) Sim.
- g) Agir com meio desaforo com a gente, então assim... mas eu nunca vi, assim, comigo, graças a Deus, nunca.

4

- a) Não.
- b) Não. Eu mesmo vê, não.

5

- a) Ah, eu creio que tem uma pessoa apta para resolver esse problema.
- b) Ah, aí eu já não sei.
Não, eu não sei, não. Assim, eu não sei.
- c) Eu já vi falar, assim, no modo geral, com algumas reuniões.
Que eu lembre, não.

6

- a) Não, aqui não.
- b) Eu não sei te responder essa pergunta, mas eu creio que sim. Eu creio que tem uma pessoa responsável que vai, pelo menos, tentar solucionar o problema.

7

- a) Eu já fui, mas... eu tava mesmo era como manicure e revendedora de cosmético.
- b) Por enquanto, não.
- c) Eu tenho vontade... Mas... eu não se se eu tenho cabeça... Ah, assim eu não tenho algo em mente, mas eu tenho vontade de fazer alguma coisa diferente.
- d) Só o IPSEMG É, porque o vale transporte tira, ele dá e tira. É, só o IPSEMG.

Entrevista 12 - Acácia**1**

- a) É 64.
- b) Casada
- c) Eu formei. Fiz o EJA, eu não tinha nada. Fui para escola e comecei desde o começo. Aí eu fiz o EJA. Acabei de formar, formei já. Ensino Médio
- d) Tenho. Tenho 2
- e) Ah, eu nem sei se eu sou preta ou branca? *Rsss*. Eu nem imagino. O que que é? Eu nunca olhei isso. Eu acho que é parda, né? Acho que é isso.
- f) Feminina
- g) Eu moro eu moro aqui na Rua Santa Helena 13, Paulo Camilo 3.
- h) Eu trabalho na escola no Antônio Augusto, quase perto da minha casa.
- i) Ah, só eu só? Aha, é o salário lá da escola, sai 1.300 e pouco quase 1.400 que vem aqueles desconto tudo né, mas o bruto que vem é 1600 e pouco.

2

- a) Antônio Augusto Ribeiro
- b) Não nessa profissão, deve tá berando pra uns 15 ou mais. Deve tá mais.
Nessa escola, ah, tá nessa base mesmo, porque eu trabalhei no Vera Maria e depois eu fui pra ali. Deve tá beirando isso.
- c) Contratada, minha fia.
- d) A rotina de trabaí da gente até que é demais, né? Porque lá a gente trabalha limpa tudo, faz limpeza, eu tô por fora não tô na cozinha mais não. Antigamente eu ficava na cozinha agora eu tô por fora limpo tudo, a sala, olho os alunos na hora dos recreio, tudo isso a gente acompanha lá na escola. É uma rotina bem... bem... como é que fala? cansativa, né? Mas tá a gente vai agradecendo.
- e) Eu era. Não eu estava na cozinha aí me deu um negócio de tendão no braço aqui no meu braço esquerdo. Aí eu fui no médico. O médico me deu na época da outra diretora. Aí ela deu um papel. O médico deu o papel da escola. Aí ela pediu ela tirou eu da cozinha, entendeu? Dessa função e passou eu para fora, mas o serviço é pesado, mas só que a gente não pega aquelas panela pesada. Sabe? aí, agora, eu tô lá fora ainda até com o diretor que tá lá, ele tá me mantendo eu no mesmo padrão ainda.
- f) Nós trabalha 6 horas. Nós pegamos às 6 da manhã e larga meio-dia.
- g) Ah, uns é, outros é mais em conta. Uns é bom e outros é mais em conta. Se você não colocar a luva na mão, você acaba com a sua mão acaba com tudo. Entendeu?
- h) Uso tem a blusa do uniforme e tem o uniforme agora, antigamente não tinha, agora que eles fez o uniforme. Eu acho o uniforme péssimo, entendeu? Que eles mandaram pegar o uniforme para gente e mandaram um uniforme tudo grande, a gente tem que ficar pedindo costureira para apertar, podia ter tirado a medida direitinho ou se não ter levado uma peça primeiro para a gente. É ...experimentar né? Não, não mandou não. Mandou assim, essa é sua, essa G é sua, essa M é duma, todo mundo lá quase as calças não serviu não, mas a blusa também é muito quente. Isso, foi?

- i) Não nós fizemos eu lá na escola, eu tomo eu tomo café de manhã aqui, quando é lá que as meninas fez o café lá para as 9 horas mais ou menos, eu tomo cafêzinho tem a merenda dos meninos a gente pega pode pegar da merenda dos meninos e merendar também.
- j) Sim. Ah é assim porque você tá com problema tá com a dor vem outra que os alunos tá tentando até ajudar você. Ah, minha tia que que tá acontecendo e eles tá assim um tá falando. Ah não tá sentindo nada. Não. Isso aí é fingimento. Isso é coisa, entendeu? Aí a gente fica até para baixo.
- k) A minha lá tem um armário lá que eles pois agora cada um tem seu armário coloca dentro do armário, cada um tem seu cadeadinho coloca dentro do seu amário. Cada um tem seu armário, entendeu? de guardar a bolsa da gente.

3

- a) Não, nesse ponto aí eu até eu até agora não. Isso aí não, é só é só assim por acaso, quando eu tava aqui com aquele problema que eu te contei do braço que tava doendo e eu falando que quem tinha me afastado era era outra diretora, aí ela não está na escola mais. Afastou sim, tirou eu daquele passou para outro aí nesse dia eu tava sentindo muita dor que a dor tava voltando tudo que eles me põe na cozinha aí então quando eu fui falar. Um falou assim. Ah isso aí é normal, no no... ela até é fingindo. Isso aí foi da época da Jeová que era até a diretora chamava Jeová. Era da época dela isso aí não vale mais não, aí meu filho que é muito graças a Deus eu tenho dois filhos abençoados um é doutor de matemática, já dá aula em faculdade. Tem um outro que trabalha no banco. Tem meus filhos tudo já na luta, mas nós conseguimos dar estudo para eles todos os dois, entendeu? Aí meu filho disse não mãe. Aí nós vamos marcar consulta, eu marquei fui lá no DAG. Aí a médica lá do DAG, tá tudo lá no computador lá tudo lá, né ainda né? Ela falou assim não Dona Hortência, a senhora não faleceu ainda, uai? Cumé, não é assim não, uai? Se a outra afastou você é porque o médico falou que você não tinha condição de mexer nisso mais. Não, a sra. não vai não. Mas ela deu um papel tudo escrito direitinho, eu fui e trouxe o diretor da Escola. Explicando para ele.
- b) Ah, em que sentido assim... como é que é? se todo mundo...
Ah não, tem umas diferença, tem uma diferença.
Entendeu? Em que sentido assim que eu acho assim até que dessa de uma vez? Agora eu achei até bonito que antigamente um aniversário quando a gente ia ter um aniversário não chamava nem a gente para cantar um parabéns a gente fez aniversário naquele ano ninguém lembrava da gente. Agora não, agora o diretor fez comprou o bolo. Achei até bonito aí chamou eu a outra colega minha que já tinha feito nesses meses cantamo parabéns tudo junto com a gente nós com eles lá. Entendeu? Eu achei até... não fez diferença da gente porque eu falo mesmo ele não faz diferença o diretor da nossa escola, ele trata a gente igualzinho os outros todos. Só uns professores que são diferentes não sendo assim. Não é todos.
Assim que... tem uns que chega assonda a gente perguntava, como é que foi seu dia, como é que tá hoje, tudo bem? Tem uns que passa perto da gente nem... eu fico impressionado porque eu tenho meu filho que é doutor de matemática o modo dele agir que a mamãe ensinou. Fala, minha mãe, não sabia nem ensinar meu nome nem o nome dela, minha mãe conseguiu dar estudo para a gente, né? Aí ele eu acho assim o modo dos meus filhos tratar as pessoas eu acho diferente deles. Não que eu sou Mãe, você tá entendendo? Que eu já ele já ele já trabalhou lá na escola aonde eu trabalho, ele não

fazia diferença só falar com meu mãe lá, a senhora é uma funcionária, mas não vai me tratar diferente não mamãe dos outros pessoal não me trata igualzinho. Entendeu? Mas não sendo isso o resto lá tudo é bom, graças a Deus. Entendeu?

- c) É tem muitos lá que sim, é só uns outros que chega assim aquelas pessoas assim, talvez não chega bem má humorada com a vida que acha que tá passando. O problema é que eu sou obrigada as pessoas também é obrigada... Ah, não sei... um modo assim de tratar a pessoa, ah não sei. Não é todos não. Respeita a gente se eu tô lhe passando pano aqui, se eu tô limpando o banheiro eles perguntam posso passar agora Dona Hortência? tem uns que não vai passando e nem te pergunta.
- d) Muito muito demais, isso eu falo. Nossa num respeito danado não tem nem condição isso eu sou sincera. Não é todos que às vezes você vamos supor, eu passei uma coisa aqui na minha casa, tem gente que não que vai leva para o trabalho, né? Fica nervosa. Dizendo isso, graças a Deus nosso diretor e todo mundo lá as meninas da secretaria são uma nossa, umas as pessoas maravilhosas.
- e) Todo mundo com respeito como eu trato elas com respeito, elas também trata eu com respeito todos elas nós só somos todos. Você tá entendendo, né? Mas não é aqueles pessoal que já tá na nossa escola que a gente já conhece há muitos anos, né? Não é agora é uma pessoa assim, talvez chegou diferente que é mais coisa, mas não sendo assim o resto tudo. Mas só que a gente por acaso, eu sou uma pessoa assim. É como diz a Ana, ser uma pessoa que você não eu sou assim, eu trato todo mundo igual não tem diferença para mim não. Entendeu? Não gosto não gosto de julgar as pessoas não gosto tipo aquele fofoquinha leve e traz eu não gosto disso. Entendeu?
- f) Mais ou menos. Assédio moral que você fala assim a pessoa é te tratando ocê, di... como é que fala? *Rsr*, fala aí.
- g) A série moral que você fala assim uma pessoa te cantar te julgar uma direta, é isso? Não não não até agora não com as minhas colegas não. Com minhas colegas aí foi até bom eu já aprendi uma coisa com você hoje.

4

- a) Não comigo até agora não eu não vi nada e nem com as minhas colegas porque quando eu vejo assim. Ah tá minha coisa eu sai de fininho se eu vejo tá discutindo com a outra lá, eu não eu não entro tá entendendo? Eu saio assim de fininho. Porque quanto mais você. Junta as pessoas é pior. Eu imagino assim, eu respeito cada. Cada... por acaso o seu local de trabalho, eu respeito. Entendeu? meu e da outra colega. Se eu não puder ajudar eu não incomodo também não vou sim, mas até agora não vi ainda não.
- b) Isso eu já ouvi a pessoa já.
Aí eu achei uma coisa muito assim uma tipo uma baixaria, eu achei muito eu acho que cada um tem que respeitar o próximo. Entendeu? Aí depois que a pessoa vem perguntando a gente. Ah, devia ter feito isso não... Ah, agora você já fez se você pode se você puder você chega perto da pessoa e pede desculpa a pessoa. Não, foi da ASB uma vez para trás aí.
Não agora foi na no começo assim uma julgando a outra então. Não, entendeu? E até essa senhora que foi que aconteceu isso ela nem existe mais. E é uma senhora era uma senhora. Nossa de respeito e tudo, entendeu? Aí uma outra colega chegou perto dela e falou que ela tava mexendo com as coisas, então ela não tava era você não tava e começou a passar mal. E ficou nervosa, mas aí já passou ela já foi.

5

- a) Ah eu acho que sim. Porque a vice que fica lá ela é muito responsável na minha no meu horário de trabalho, eu creio que sim. E é mesma coisa, ela é uma pessoa que ela é assim Hortência você tem direito de conversar ela fala com a gente dá conselho para o aluno conversar com aluno, ela respeita se eu tô ali conversando com a aluna ela passa se eu vejo alguma coisa, eu não sou de ficar falando eu chego perto dela assim ó tá acontecendo isso isso, só com ela e ela mesmo vai lá e resolve.
Entendeu? muito o nosso o meu horário que eu trabalho de 6 a meio-dia eu falo com você mesmo. Qualquer horário que eu vou no sábado, quando precisa que a gente tem que ir que você sabe que tem um sábado letivo, né? É tudo no maior respeito. Eles respeita demais da conta.
- b) Ah isso aí eu não sei não, moça, não sei não.
Não nunca precisei, nó e continue vou continuar para não precisando.
- c) Sim, o Jairo ele ele, o Jairo lá da escola, ele é uma pessoa muito responsável. Se tiver qualquer coisa ele não marca ele chama você particular chama a pessoa particular para conversar e depois ele marca aquele negócio na hora daquele tá falando ele já põe aquele problema já ali no meio ali. Ó, aconteceu isso eu não estou gostando não espero que não aconteça mais.
Tem sim, tem.

6

- a) Ah não lá da minha turma não.
Não eu vejo assim, a gente vê na rua, esse problema que tem mas não sendo assim. Que passa nas televisão que Fulano isso, entendeu? Mas lá na escola não.
- b) Aí é o que eu a única coisa que eu vejo de apoio lá eu diretor e a menina falando que não pode acontecer isso não, não deixa entrar os meninos de roupa... Todo mundo que uniforminho e tudo mas não sendo isso. Eu nunca vi falar não.

7

- a) Antes de estar nessa, minha filha, eu ficava limpava fazendo faxina prum o lado e pro outro e depois que eu vim que eu casei, né? que eu vim para cá que eu sou lá de Macacos, já ouviu falar? Nova Lima? Eu sou de lá minha família toda de lá sempre eu tô lá também é lugar gostoso, mas eu trabalhei assim ajudando meu esposo e trabalhei numa fábrica... é... cortando as linha das roupas aquele negócio entendeu? Passando passadeira, já trabalhei fazer faxina nas casas.
Nossa toda a vida trabalhei lutando para dar isso quando eu casei com meu esposo, eu falei assim a única coisa que eu quero que Deus me abençoe pra mim conseguir, e consegui mais ainda, é dar estudo para os meus filhos e nós dois tem uma vida bem controladinha não vou dizer que a minha vida é ruim não, minha vida é bem controlada. Sou sincera, graças a Deus nós dois agora os filho casou já tem duas netinha. E Ele está na casa dele. Cada um tem sua casa, graças a Deus, um mora lá perto da Pampulha, um mora aqui ne Florestal agora ele tá para fora que é porque ele tava trabalhando em faculdade, né? E já passou em tudo as professora. A esposa deles tudo é professora também uma concursada do mais velho, já tá fazendo a posse dela a outra trabalha no negócio da polícia lá no centro de Belo Horizonte.

A escola Entendeu? todo mundo, minha filha, igual você tá aí na luta todo mundo encaminhando. Que Deus continue abençoando a nossa luta, né, filha?

- b) Não, eu pretendo assim, aposentar ali. Eu queria tanto eu falo mesmo. Eu queria eu. Eu falo meu tô na escola até hoje na luta ali porque até eu aposentar. Entendeu?
- c) Tem hora que até me dá vontade, mas tem hora que eu desisto.
Olha quando eu formei meu menino ficou assim, ô mamãe faz a faculdade também Mamãe eu tirei carteira de motorista. Tudo que eu quis eu consegui o que eu queria aí meu filho, mamãe faz a faculdade também, mamãe. Ah filho, eu vou mexer com isso não que eu trabalhava na escola à noite e trabalhava no outro serviço ganhava muito bem tá entendendo? Então eu fiquei naquela luta. Aí eu falei assim, não vou mexer com isso não. Depois eu parei de trabalhar à noite para fazer o EJA.
- d) Ah para nós eu tô achando que não tá tendo nada para nós não. Eu vou ser sincera até o médico o negócio do IPSEMG e se a gente aposentava você mesmo lembra como era... Eles tiraram tudo de nós, uai. Tudo! Jogou nós lá pros cantão. Não sei se ocê lembra dessa época as pessoas mais velhas chegava na escola sempre ganhava. Para por acaso se tivesse um dia... eu ganhei de uma colega duma que até nós duas somos amigas agora de um dia por acaso ela nasceu num dia e eu nasci primeiro que ela. Nós tava naquela luta, se lembra como que a gente tinha que correr de uma escola pra outra... para outra para pegar para conseguir um emprego. Mas eu vou te falar com você e tudo que tudo que nós pensou que mais tarde nós ia ter direito, ele tirou tudo, tá tirando tudo de nós.

Entrevista 13 - Azaléia

1

- a) 53 anos
- b) Viúva
- c) Ensino médio
- d) 3
- e) Parda
- f) Betim, Guanabara Betim
- g) Feminino
- h) Escola Estadual Antônio Augusto Ribeiro
- i) Geralmente é 1200 e pouco. 1.300 que tem os descontos, né?

2

- a) Escola Estadual Antônio Augusto Ribeiro
- b) Olha eu trabalhei três anos, pera aí. Eu trabalhei Três Anos antes que foi 2011/2014, perdi a vaga, né? Aí como eu estou assim, sozinha, tudo... aí eu consegui trabalhar numa cozinha industrial empresa. Em 2018 que eu voltei para o Estado então eu tô com uns nove anos mais ou menos. Nessa escola eu tenho. 2018 eu trabalhei lá. 2018 2020 21 22 23 5 anos ai meu deus do céu, tô ruim de fazer conta. Eu voltei a trabalhar em 2018 nesta escola. Só 2019 que eu trabalhei fora trabalhei no Vera Maria. 5 anos.
- c) Contratada

- d) Hoje eu tô na cozinha, sou cozinheira. Mas antes eu já fiz de tudo lavar banheiro, né? Limpar os Pátio igual eu varro sala também hoje, mesmo eu sendo cozinheira eu varro sala. O que for preciso fazer a gente faz para ajudar uma ajudar a outra. Eu chego varro uma sala. Eu chego antes das 6 horas, geralmente porque é correria, né? Eu chego antes. E... varro uma sala, subo faço o café. E aí já começo fazendo a merenda aí, depois é lavar aquelas vasilhas todas. É limpar o refeitório muita coisa a gente não para nada, nossa...? Tem dia que nem café direito não dá para tomar.
- e) Não... tipo assim, o que precisa fazer a gente faz, né? Vão supor faltou uma colega tem outra coisa para fazer a gente faz, né? Eu pelo menos eu muito tranquila nesse ponto porque eu vejo que tem que fazer o serviço, às vezes aperta e muito e muito mesmo, principalmente porque falta alguém. Mas o compromisso que a gente tem, a gente às vezes acaba se desdobrando, né?
- f) 6 horas, de seis ao meio-dia
- g) Olha, no momento até que tá bom sim. As panelas foram assim... arrumou algumas, o diretor arrumou a gente pediu panela de pressão, arrumou. Até que isso aí tá até tranquilo sim. Sim, o diretor é muito muito compreensivo nessa parte que se a gente chega explica para ele, olha a gente tá precisando de tal coisa, aí ele providencia.
- h) Sim, sim, nós temos sim. Olha eu vou ser sincera a bota eu não consigo usar porque eu tenho problema no tornozelo eu não consigo. Então eu uso um sapato meu. A calça também veio a calça, mas muito ruim assim. Sabe assim a costura o cós da calça muito baixo, então não dá a gente que é mais cheinho assim, você veste a calça fica descendo... então acaba que eu uso mais o jaleco e a blusa.
- i) Não, não levo não. Geralmente eu faço o café, uma vez outra que eu levo, mas é muito raro, faço café, tomo um café lá com um biscoitinho.
- j) Olha, até que não. Graças a Deus não. Pera aí, mas no passado sim tinha uma pessoa que me fazia muita raiva, mas ela já saiu de lá também.
É porque a gente fazia de tudo na época, ela era cozinheira e eu auxiliando fazia de tudo para ajudar e ela falava que trabalhava sozinha. Então é chato, né? Você tá ali se desdobrando a pessoa chegava atrasada, não tinha compromisso com horário. E ainda se achava melhor, mas graças a Deus saiu também.
- k) Tem um armário lá que a gente coloca as bolsas, né? Com celular, carteira, né?

3

- a) Silêncio... (sorrisinho) Às vezes a gente percebe assim que tem uma ou outra funcionária que é tratada melhor, tipo assim, se chega atrasada não é cobrada, enquanto outras são. Nossa, sabe? É esse tipo de coisa assim que às vezes a gente vê que tem diferença. Mas não é com todas É algumas.
- b) Ah não, eu acho que... é tipo assim, os professores muitas das vezes eles ignora ASB, né? Tem uns que às vezes nem um bom dia dá ou se a gente cumprimenta muitas vezes, nem responde. Sendo que eu pelo menos eu entendo assim por mais que às vezes ele se acham melhor eu vejo o valor que eu tenho. Porque se eu chegasse não fizer a merenda, eu quero ver, né? E aí? Eu me valorizo.
Aí eu acredito que sim, eu acho que sim. Com certeza
Ah eu acho que tem porque às vezes muita gente acha que quem tá nessas profissão, não tem entendimento de nada, é... pessoas burra, né? que não entende nada, que tá ali só porque quer e nem sempre é porque às vezes a gente tá também é porque não teve uma oportunidade melhor. Né? mas eu acho assim todo mundo é... deveria ser igual, né?

- c) Sim, sim, eu vejo que as pessoas respeitam sim. Com certeza! inclusive os alunos também, sou muito bem respeitada sim.
- d) Sim, sim, não posso reclamar.
- e) ASBs mesmo tem umas meio difícil da gente lidar com elas, né? Mas aí a gente sabe que nem todo mundo é igual a gente né? Faz a parte da gente, mas no mais os professores também respeitam assim. E a direção principalmente.
- f) Sim
- g) Ah... Ah, é um pouco difícil de explicar. É tipo uma humilhação assim quando alguém humilha? Assim né? que seria né?
Não... já sim. Mas até que lá pelo menos comigo não tem não. Assim...

4

- a) Não até que não.
- b) Não.

5

- a) Eu acredito que sim, principalmente vindo da parte do diretor, eu acho ele muito sensato.
- b) Olha, se tem eu não sei. Até então ninguém me falou então é difícil eu falar para você que tem ou não, tá?
- c) Não nunca faz reunião para falar sobre isso. Nunca fizeram.

6

- a) Não. Não vi não.
- b) Também não sei porque é o tipo da coisa assim que ninguém comenta nada com a gente, principalmente a gente que é ASB, a gente nunca fica sabendo de nada. Infelizmente. Nunca é passado nada pra gente.

7

- a) Auxiliar de serviços gerais, sempre trabalhei assim mesmo. Sempre foi.
- b) Ah...no momento não, porque... a idade também, né...? Já é um pouco mais difícil, né?
- c) Ah... no momento é bem complicado, viu? porque eu já mexo muito com outras coisas assim trabalho lá e mexo com outras coisas em casa para completar a renda, né? Então... eu faço bombom, faço chup chup. E vendo na rua então assim... eu falo que o tempo é curto para poder... estudar mais né?
- d) Uai... A gente tem aí o convênio do IPSEMG que infelizmente não tá sendo um benefício completo porque a gente paga por ele e quando precisa não consegue. Eu mesmo estou com muita dor no pé precisando fazer uma ressonância, não consigo agendar de jeito nenhum. Precisei passar por uma consulta semana passada, eu tive que pagar 110 reais porque não tinha cota. Então, eu tive que pagar, né? o desconto ali por eu ter o IPSEMG, aí teve o desconto, mas eu tive que pagar, então assim é puxado para a gente. Transporte também ele dá lá um pouquinho no contracheque, mas desconta também. Então... não tem benefício nenhum não. Praticamente não.

Entrevista 14 - Alyssa**1**

- a) 47
- b) casada
- c) Ensino fundamental completo
- d) 4
- e) Índia
- f) Feminina
- g) Bairro Guanabara
- h) Cruzeiro. Bairro Cruzeiro
- i) 1420

2

- a) Escola Estadual Vera Maria Rezende
- b) 11 anos. 6 anos
- c) Contratada.
- d) A gente trabalha na cozinha um mês e um mês do lado de fora. Lavando banheiro, limpando pátio, varrendo sala, limpando secretaria...
- e) Lá na escola cada mês é uma na cozinha, esse mês eu vou pra na cozinha e mês que vem eu tô do lado de fora, mês que vem a outra vai na cozinha e eu tô do lado de fora. Lavar banheiro, varrer sala, varrer pátio, limpar secretaria e os outros ambientes da escola
- f) 6.
- g) Péssimas
- h) Não porque eu acho ele muito grosso para esse calor você ficar 6 horas com uniforme daquela grossura limpando as coisas é complicada, aí eu não uso.
- i) Não eu como na escola.
- j) Pelos funcionários não, mas por aluno sim. O aluno jogou papel no chão e falou que a gente era paga pra limpar.
- k) Eu levo a minha bolsa e deixo no armário.

3

- a) Sim. É que quando faz as comemoração assim... dentro da escola. Eles faz na hora do recreio que é para as ASB não participar.
- b) Não. Porque igual eu tava te explicando, as ASB geralmente são as últimas a participar de qualquer coisa dentro de uma escola, se eles dão uma lembrancinha o vice dá para os professor, todo mundo. As ASB quem entrega é pedagogo, é ATB. Então assim eu acho isso muito desumano.
É igual a formatura dos alunos, eles nunca citam ASB cita qualquer funcionário da escola, ASB nunca foi citado para homenagear para agradecer.
Na outra escola um aluno ia apresentar um trabalho e queria que eu fosse lá ver. A vice falou assim que não, que lá não era lugar de ASB que era só de professores.
- c) Sim
- d) Sim.
- e) Sim
- f) Sim

- g) Eu acho que é quando um diretor te trata você com indiferença, te fala alguma...te desrespeita dentro do seu local de trabalho

4

- a) Perseguição sim. Eles falaram que uma ASB tinha feito uma denúncia e que a inspetora tinha falado quem tinha feito. Aí eles sempre perseguiram esta pessoa. Se ela faltasse eles já colocavam falta, se ela precisasse sair mais cedo pra fazer alguma coisa eles não aceitavam. O tratamento com ela era totalmente diferenciado. Mal cumprimentavam. Eu acho que é um meio também de intimidar para ninguém denunciar.
- b) Não.

5

- a) Não.
- b) Como assim? Não.
- c) Não.
- d) Não. Nunca, jamais!

6

- a) Não.
- b) Não

7

- a) Do lar
- b) Sim
- c) Sim, patologia.
- d) Só o convênio médico. Nada!

Entrevista 15 – Petúnia

1

- a) 45 anos
- b) Solteira
- c) Segundo grau completo
- d) Uma filha
- e) Preta, né? Meu sonho era de ter a pigamia mais, mas... Ao tamanho do meu nariz, gente!
- f) Feminino
- g) Eu moro na Rua Rio Negro 9 a bairro Brasileira. Centro
- h) Afonso Pena
- i) 1400

2

- a) Escola Estadual Conselheiro Afonso Pena
- b) 16 anos. 16 anos
- c) Contratado

- d) Olha eu desempenho a limpeza sou contratada para isso. E a minha rotina de trabalho, eu limpo todo os setores que foi dividido para mim todos os dias, mas eu adoro conversar eu adoro ser comunicada. Como diz eu adoro quebrar esse paradigma de invisibilidade... pago, às vezes pago um preço alto por isso, pago. Mas eu acho assim independente da minha profissão ou não eu tenho eu tenho direito de conversar com quem eu achar que deva conversar independente do setor e dentro das regras da escola, entendeu? Que às vezes a gente barra muito isso também porque são tem escola que tem regras não permite a gente nem se comunicar direito com os alunos.
- e) Já. Olha, eu já passei pela secretaria, amei! Sabe? Pela assim... pela primeira vez assim uma escola que eu vi são poucas escola que dá oportunidade de uma USB trabalhar no setor de secretaria com o público não somente eu como algumas meninas aqui que trabalhou graças a Deus deu super bem entendeu? Mas isso é muito raro na nossa profissão. Nunca nós não temos como é que fala plano de carreira, né? Isso aí estabiliza muito a gente, atinge muito a gente porque tem muita gente que tem uma grande talentos e não são aproveitados exatamente por isso. E eu tive essa oportunidade de ser aproveitada durante dois anos, até foi na época da pandemia, entendeu?
- f) Seis horas
- g) São...? Até que assim... Eu tenho é... tem escola que não, não tem, não dão a pl que exige. Entendeu? aqui pelo menos onde eu trabalho dá o básico, mas dá entendeu? Eu não vou mentir para você que é uma... mas o básico pelo ou menos dá. Dá a toca, dá a luva, dá o uniforme, dá a bota, né? Mas tem escola que não dão isso. Não. Não. Tem. Tem sim, são suficientes, são de qualidade, entendeu? Quando a gente... ele dá oportunidade pra gente falar não compra mais esse aqui tá prejudicando a saúde da gente. Aí leva uma outra coisa que pode ser substituído, isso aí pelo menos nós não pode reclamar aqui não pelo menos eu não posso reclamar.
- h) Eu acho viável porque questão de segurança da gente que acidente de trabalho acontece em qualquer lugar, entendeu? Quando a gente acontece um acidente de trabalho, a gente está uniformizado, então qualquer setor de saúde, a gente tando uniformizado, sabe que é acidente de trabalho e você é atendido mais rápido. Isso tá na lei, né? E isso para mim é muito mais... e economiza roupa da gente, né?
- i) Não eu não levo não, eu não trago refeição onde o local do trabalho. Em graças a Deus aqui eles deixa a gente alimentar a comida que faz para os alunos, entendeu? Então, nós temos horários pra tomar o nosso café da manhã, aqui por incrível que pareça, nós temos uma salinha que são poucos lugares que tem uma salinha pra ter decente pra gente tomar um café, nós temos um banheiro separado, tudo separadinho para gente mas 80% das escolas não tem, Entendeu? E estão falando não é baseado em aleatório não que eu já fui algumas escolas. Já percebi que realmente não tem às vezes é uma minúscula sala que mal mal dá pra caber duas pessoas. Entendeu? Afonso Pena nós temos um privilégio que ainda temos uma sala ainda e mesmo assim tem gente que tá muito brigando querendo tirar essa sala da gente.
- j) Já, várias vezes. No decorrer do tempo que eu percebi o que eu passei não não deveria ter permitido ter tomado umas outras decisões, entendeu? Hoje eu sei do meu direito, hoje. Eu sei quando eu passei eu não sabia. Eu achava que era aceitável. Entendeu? Olha, três anos três anos atrás, eu passei por uma situação que eu não eu fiquei três dias sem trabalhar. Que me afetou tão psicologicamente. Que eu não eu não sabia, como reagir. Entendeu? É tanto que eu tive uma ajuda de uma professora para mim. Para tentar

resolver o meu problema. Que ela viu como que isso me afetou psicologicamente, eu me senti na verdade um lixo. E até dói ainda tá? Você desculpa, eu lembro ainda dói. Foi muito constrangedor. Eu acho assim quando uma direção a gente dar um recado, pede para gente dar um recado na sala é porque vê o potencial da gente. Aí tem muitos professores igual entra a visibilidade, não aceita. Eu acho assim cada problema. Por mais que não concorde não precisa humilhar a gente na frente dos outros, entendeu? Olha passa aqui outra hora, não sei o quê. Não expor a gente igual eu fui exposta? Eu me senti um lixo nesse dia eu não tava preparada, eu me senti realmente um lixo, ainda dói.

A professora em si me humilhou de cima embaixo. Que eu tinha que saber onde que é meu lugar, que existe hierarquia, ainda dói... desculpa... que eu não estou preparada para esse tipo de coisa. Entendeu? E foi em alto e bom som. Isso pra turma inteira ouvir. É tanto que eu não sabia se eu saia ou se eu ficava. E eu também sem condições de responder alguma coisa. Eu me senti impotente, entendeu? Cê desculpa, porque eu ainda, tô processando ainda... essa coisa de passar por cima, entendeu? Tô trabalhando isso comigo. Aparentemente isso já está resolvido, mas dentro de mim ainda não tá. Cê entendeu? Eu não sei se você entende isso, mas dentro de mim ainda não tá. De todas assim que eu já passei acho que foi essa foi a pior. E mais me machucou, entendeu?

- k) Olha eu tenho uma mochila, então eu dentro dessa mochila eu trago uma toalhinha, os meus medicamentos que eu tenho bronquite asmática que eu não posso ficar sem a bombinha. E algumas, e um caderninho de anotação da gente assim tem algo anotar alguma coisa pode ser descontado, entendeu? A gente faz o nosso próprio planejamento da gente. E eu coloco no meu armário. Tem cada um tem um armário aqui tem um nome entendeu?

3

- a) Já! Já mudou muito assim, desde que eu entrei até hoje aos 16 anos, eu já passei por situações que hoje eu entendo que não foi... não foi nada agradável a partir do momento que depois disso procurei saber os meus direitos. Como é que os meus deveres, como posso ser obrigado. Não obrigado pedir as pessoas que me respeitem não pela minha profissão, mas como um ser humano já passei por várias hoje, eu tenho entendimento que eu passei lá atrás foi constrangedor foi humilhante. Que eu tinha o direito de dar resposta e não dei, entendeu? Hoje eu não permito que façam isso comigo mais, hoje eu sei mas antes o medo de perder o emprego medo de qualquer coisa... é um professor... já melhorou muito já já, mas ainda tem muito a melhorar. Entendeu? Tem professor que não dá nem um bom dia pra gente até hoje, nem um boa tarde, passa perto da gente como se fosse um estranho, entendeu?
- b) Não! Não acredito nisso não! Em nenhuma escola eu acredito nisso! Não só aqui não acredito em nenhuma escola. E eu acredito assim na minha experiência de vida que todos que trabalham numa escola são educadores. Tá ajudando de alguma forma, mas isso em prática não é não é verdade. Entendeu? Porque eles deixam bem claro para você, quando você entra numa escola, qual é a sua posição. E muitas das minhas colegas não tem a força que eu tenho hoje, o conhecimento que eu tenho hoje. Saem daqui chorando, vai para casa chorando por ser humilhado por causa disso, porque com medo... não é realmente eu mereço porque eu sou ASB, só que não é assim hoje, eu sei que não é assim. Entendeu? E essa fala ah que nós todos somos iguais, não é assim, é só na fala na prática não existe. Desculpa minha fraqueza, tá?

- c) A maioria delas, mas tem uma minoria que não. Entendeu? A maioria Graças a Deus que fazem isso com carinho nem por obrigação que tem que ser mas tem uma minoria que ainda deixa muito a desejar. Entendeu?
- d) Sim. Sim. Sim
- e) Olha secretarias colegas de trabalho minha ASB, sim. Mas, alguns professores não. Eu não vou ser hipócrita falar assim que são todos os professores que me tratam com visibilidade, que me considera alguma coisa, não. Eu vou estar mentindo para você. Infelizmente a maioria da minha invisibilidade é dos Professores. E pior que quanto mais a pessoa chama atenção, parece que o pior fica você entendeu? Acaba vencendo a gente pelo cansaço, eu vou deixar isso para lá.
- f) Já, há pouco tempo, entendeu?
- g) Olha, eu tô procurando, eu tô começando a estudar isso agora porque é um assunto que me interessou muito o assédio moral, eu acho é aquela coisa que você, fica sendo perseguida no trabalho injustamente, entendeu? Fala uma coisa que você fez e você não fez. É um pouco que eu tô entendendo. Não sei se é correto, entendeu? Pra mim falar

4

- a) Aqui, já. Já sim. Eu presenciei isso há uns anos atrás, se não me engano uns dois ou três, sabe? E também mas como eu não sabia... de como ajudar, como esses negócio... eu não fiz nada. Aí acabou ali, eu querendo ou não fui conivente que quando você vê uma colega sua pessoa do seu círculo passando por isso e você não faz nada, eu acho que é conivência. Hoje a gente conversa e tudo até pedir desculpa para ela. Olha, desculpa, é que eu não sabia como reagir para você. Hoje eu sei, você passou por isso e isso, entendeu? Posso, mas assim, como é que eu falo... da situação da outra pessoa. Eu lembro...
- Eu lembro que teve uma determinada pessoa que vivia atrás dela 24 horas. Durante o período de trabalho dela, durante 6 horas. Ah, você tem que fazer isso para mim. E a prioridade tinha que ser ela, entendeu? Quando ela não fazia ia lá no diretor e falar Fulana não... tá deixando isso a desejar não fez isso. E ela fez. Então é tanto que ela saiu da escola, nessa época ela saiu que ela não aguentou. Na época tomava balão de 90 dias, né? Que ela pediu exoneração, né? Aí depois que ela conseguiu na outra escola. Não, ela pediu ela pediu para sair do Estado, entendeu? Aí ela pegou 90 dias, ná época a gente ganhava balão de 90 dias de balão, né que não podia pegar em outra escola. Ela preferiu.
- b) Física, não. Mas, verbal, sim. Física, não, entendeu? Física eu nunca presenciei não, agora verbal sim. Que eu acho que sim. Que eu acho assim desde quando que você a pessoa em si, direção em si não sabe chamar atenção de eu acho horrível, eu acho degradante ser chamada atenção na frente dos outros. Já para mim hoje é um tipo de humilhação já é um tipo de agressão verbal, pra mim. Eu até considero fisicamente, porque destrói a gente fisicamente. Psicologicamente. Destrói a gente em tudo. Principalmente, quando entra qualquer diretor, duas coisas que eu peço com nós ASB, que eu acho que não peço nem muito, que ser duas coisas gente, que quando for chamar a atenção nossa, chama na salinha ou quando for. E respeite a gente, acha que são uma coisa que nem precisava pedir mas infelizmente nós estamos no século 21, mas ainda não é todo mundo que pensa assim a pessoa entra no poder é a primeira coisa que vai fazer com a gente é humilhar a classe mais humilde. Parece que não sabe lidar quando eu acho assim. Ninguém é obrigado a saber tudo, mas

you pegar um cargo é o mínimo que você tem que saber é ter um jogo de cintura e falar com respeito com a gente. Independente com quem seja. Aí quando a gente, uma ASB perde uma estribeira e fala a altura. Aí fala que a gente é atrevida, arrogante topetuda, é porque já passou do limite, você entendeu meu ponto de vista? Isso pra mim é uma agressão verbal para gente.

5

- a) Não. Não sabe. Não sabe. Não, tem medo, não formaliza nada. Porque às vezes a gente, eu eu tiro por mim, como se diz eu já passei por este tipo de situação, às vezes nem chega no diretor por medo de ficar pior ou não resolver nada. Entendeu? Às vezes a gente sofre calada e prefere não falar porque não vai resolver nada. É o pensamento de nós da maioria. Eu converso com as três, os três turnos de colegas minhas, o pensamento é a mesma coisa, aí eu falo porque você não falou?... não vai resolver.
- b) Olha, na verdade nunca chegou para nós que a gente tem, pode ter algum lugar para denunciar nunca chegou para nós que a gente tem alguma coisa, não sei... na verdade a gente acha que nem tem voz. Nós, nós vimos aqui agora depois agora foi a primeira vez que teve como é que fala a paralisação em nosso nome. Aí que nós começamos a tocar. A minha franqueza você entendeu? Aí que muita gente começou a abrir os olhos porque não tem. Ninguém fala abertamente com a gente ninguém fala você tem esse direito é muito pouco. Algumas pessoas do RH alguma das escolas inclusive aqui do Afonso Pena graças a Deus vai lá na nossa salinha fala assim ô gente, vai mudar isso, precisa fazer isso, tem essa compreensão de orientar a gente. Entendeu? Que eu tiro o chapéu porque todas as pessoas do RH daqui do setor vai na nossa sala, a gente está mudando isso. Tem que fazer isso faz para nós isso você entendeu? Tem esse carinho conosco. Mas não é todas as escolas que tem.
- c) Olha eu vou te falar uma coisa, eu tenho 16 anos de Afonso Pena ninguém nunca falou isso para nós não. sentou, conversou sobre isso não. Isso não vem de agora não, geralmente quando acontece alguma coisa a gente comenta com outro que aí a gente fica passando não é normal, sabe? Mas ninguém nunca sentou falar, olha, quando se acontecer isso tem que fazer isso, pode ser que aconteça assim que chega na direção e aí orienta elas com negócio. Mas como eu nunca as coisas que acontece comigo nunca praticamente nunca foi para direção que também eu nem sabia se podia agora que hoje em dia que eu sei. Então não sabe mesmo a maioria das vezes não, sabia você entendeu? Eu acho que para nós para nós mesmo ASB. Falta principalmente informação e hoje eu aprendi que informação é poder. Você tem uma informação, se você tem um conhecimento tem muito aberto para você. Você já não abaixa a cabeça pra mais... você fez errado, você vai ter como argumentar porque você fez um errado. E a maioria de nós não tem isso?

6

- a) Olha... já. Hoje eu sei que..., eu sei que uma das colegas me passou afetaram e afeta ela até hoje porque como uma coisa é mal resolvida no cérebro da gente. Ela vai virando uma bola de neve vai crescendo então tem uma colega minha hoje, ela não trabalha no estado. Não trabalha em lugar nenhum porque ela tem uma depressão gravíssima que surgiu de uma coisa mal resolvida que aconteceu com ela. E isso, quando a pessoa tem uma depressão, o que que acontece? afeta a família inteira. Que a pessoa se isola, a

pessoa só quer ficar no cantinho, no mundinho dela. Porque acha mais seguro e que não vai acontecer mais com ela. Porque a humilhação foi tão grande que ela não soube lidar com isso, ela não teve apoio. E também nem sabia eu acho né? Porque Porque você não vai até a direção também, não tem bola de cristal, né? Mas o medo talvez de falar chegaram em direção e sem mal interpretada. Como você falou, mas falou não tem informação, você não tem informação não, vai correr atrás.

- b) Do Estado em hipótese alguma, nunca foi passado para gente. Dá de todas as escolas em geral, inclusive a que eu trabalho não existe nenhum projeto em relação a isso em relação para nós não. E nunca existiu. Entendeu? Já começa aí, pra você...por aí cê já viu. Com invisibilidade que entre nós é grande. Talvez os professores esse negócio tenha informação que se acontecer com eles como eles vão reagir, mas e nós? Que a maioria de nós não tem às vezes não tem um estudo não tem um conhecimento, mas deixa quieto, aonde que vai se destruir a pessoa por dentro. Vai ficar guardando aquilo, porque como vai sair com aquilo...? Como que ela vai obter Justiça?

Na maioria das vezes sim. E na minoria porque não gosto de graça mesmo, entendeu? Mas na maioria das vezes sim, porque como dizem hierarquias, eles gosta muito de falar em hierarquia, tem que respeitar, cada um no seu devido lugar. Uma frase que eu fico Para Morrer que eu sei que hierarquia existe. Cada um tem sua função, mas cada um na sua importância, cê entendeu? Mas ASB parece que não tem muita importância. E Ah se não tiver satisfeito sai, isso me mata! Quer dizer, já cortou que se você quiser falar alguma coisa não vai falar mais. Mas aonde que a pessoa vai ouvir para gente depois de uma fala dessa quer dizer que não quer não tem interesse. Se eu tiver errado você pode me corrigir, por favor.

Porque uma pessoa que fala uma frase dessa: Ó, se não tiver satisfeito você pode sair. Antes da gente começar a abrir a boca. É porque não quer ouvir nada que a gente tem a dizer.

7

- a) É...Aí fica complicado... que eu fui igual Bombril, mil e uma utilidades. *rsrsr*
Olha eu já trabalhei como faxineira, secretária, entendeu? E assim eu ainda eu agradeço muito a Deus que eu junto o útil ao gradável. Eu caí na Afonso Pena, porque o que eu gosto da profissão que eu faço eu gosto do trabalho que eu faço. Mas vai tá chegando um tempo de tanta gente vê essas humilhações, a gente não vai querer mais ficar, a gente vai querer evoluir ou então fazer uma outra profissão. Uma que o nosso salário é horrível, você viu, esse mês eu fiquei feliz porque meu salário líquido foi pra 1.400. Entendeu? Líquido. Mas, assim, eu ainda trabalho no local que eu gosto de trabalhar, sabe? Que eu consigo evoluir, aí as pessoas, a maioria das pessoas que eu trabalho me respeita do jeito que eu sou, as minha diferença, porque? Tem 16 anos. Se em 16 anos eu não conseguir mudar nada do jeito que as pessoas me vê, pelo ou menos algumas, é complicado. Que tem colégio que nós ASB para para não trabalhar. Eu não vou citar nomes aqui que é feio. Mas, tem colegas que trabalharam em colégio que nunca mais voltam. Não são uma ou duas pessoas, é triste! *RsrS* Mas é a realidade.
- b) Sim. Sim
- c) Olha eu queria fazer um curso de informática porque hoje em dia eu tô vendo tudo se envolve informática e se eu quiser mudar de profissão sou obrigada até mesmo no setor, se eu quiser trabalhar numa escola e concorrer uma outra vaga, como secretária, eu tenho que ter um curso de informática, entendeu?

Eu tranquei a minha faculdade, né? Eu tô querendo retornar ela de volta. Eu tava fazendo pedagogia, mas não quero mais essa área de escola mais não. Tô querendo fazer psicologia.

- d) Posso ser franca? Na hora que eu mais precisei do estado foi nenhum. Porque meu Você conhece não sei se vocês conhece minha história, eu sou filha adotiva, mas não no papel. Meu pai quase morreu. Eu custei a arranjar um atestado porque eu não sou filha biológica do meu pai nem registrada. E é meu pai. É que me criou tudo quase perdi o emprego. Você entendeu? E pior assim, não é só no meu setor não, é setor geral do cês, se não tá lá no papelzinho não quer dizer nada. E mesmo o médico colocando para mim, filha sócio afetiva tem 40 anos que convive que é criado pelo pai, o estado não aceitou. Mas assim já melhorou muito? Já Em vista da época que eu entrei até agora já teve muita evolução nessa faixa de respeito. Que antes era quase todos os professores, vou ser franco com você, da época que eu entrei. Hoje não hoje é minoria, então já teve uma evolução muito grande. Eu não sei também que porque as leis tão muito... não estão sendo brandas igual era antes, agora tá mais pesada, o que que mudou...? o conhecimento também das pessoas em relação a nós. Com relação a penalidade que vai sofrer. Eu não sei porque, com qual o motivo levou para evoluir tão grande assim. Mas que eu acho que o estado deveria olhar um pouco. Com pouco mais de carinho e respeito por nós, dessa invisibilidade, deveria. Um programa alguma coisa, sabe? Porque nós somos das últimas a ser informada de tudo.
- Nenhum. Ó, o que o estado fez para nós de benefício bom foi o IPSEMG e o MATER DEI, isso eu não posso reclamar não. Esse benefício deles foi bom e foi muito bom. Entendeu? O plano de saúde deles tá melhorando cada dia mais que foi o único que eu acho viável para mim. Você entendeu? Se a gente fosse pagar um plano de saúde que a gente não teria condições na nossa classe sairia muito mais cara e ajuda muito para gente então, eu acho que um dos benefícios.

Entrevista 16 - Amarilis

1

- a) Eu tô com 60 anos.
- b) Viúva
- c) Até quarta série
- d) 4
- e) Aí eu acho que eu sou parda
- f) Feminino, graças a Deus
- g) Rua Rio de Janeiro 230 Barro Branco, Santo Afonso. Betim
- h) Escola Newton Amaral
- i) Tá difícil, viu? Porque eu só tô recebendo uma mixi, mixa, um tiquinho da aposentadoria do meu marido e eles estão cobrando um empréstimo que eu não fiz e eu tento olhar no INSS, quando tá tudo no jeito para mim poder saber como que foi feito esse empréstimo, mas não me declara não é para a entrevista para tudo, mas não me declara como que foi feito esse empréstimo.

2

- a) Escola Newton Amaral. Não tem mais o vínculo o estado não me pagou só me pagou. O meu afastamento só três meses e eu não tô com vínculo nenhum mais com o estado, não tem não tem não tenho mais a Previdência, né? Que é o IPSEMG e mais nada e tô precisando de médico precisando de um tanto de coisa e não consigo nada. Uai agora eu saí de licença, mas como eles demoraram demais a resolver minha situação que agora eu não tenho vínculo mais nenhum com o estado não.
- b) Que eu trabalho para o estado. Ah já tem muito tempo uns 10 12 anos já tem. Foi só o ano passado. E eu adoeci no serviço, não foi? Se eu tivesse bem eu tava trabalhando não tinha afastado do serviço não, mas eu não aguento trabalhar isso já foi já foi declarado que eu não aguento e nem posso né? Porque Eu quebro tudo que eu pego eu sinto muita dor.
- c) Eu era cozinheira, né Sempre fui.
- d) Não tava trabalhando, passei mal. Fui para o posto do posto, vocês me levaram para o hospital. E eu não voltei mais a trabalhar não. Desde dezembro que eu não voltei mais a trabalhar. E ninguém reconhece ninguém faz nada por mim, né?
- e) 6 horas né?
- f) Não isso aí é tudo de boa qualidade nas escolas são as vasilhas são todas de qualidade boa.
- g) Sim. Usava sim. Gostava, achava lindo que era branquinho tem até guardado aqui que a moça passou para mim, tinha bota de borracha sapatinho de borracha, tudo era muito legal. Eu gostava muito. protetor de cabeça.
- h) Ó no começo vocês falaram que não podia comer na escola não. Mas um dia eu mesmo falei assim, a gente é muito desaforo eu fazer uma comida e não poder comer dela, aí eu passei a comer lá e todo mundo passou também, todo mundo começou a comer na escola, falei com a diretora não. Falei até foi a perto do moço que tava lá que eu nem sei quem é como que a gente vai cozinhar e não vai comer da comida que a gente faz na escola. Parece até que a gente não pode comer a comida que a gente mesmo faz, aí eu passei a comer lá no meio de todo mundo lá e todo mundo passou a comer também.
- i) Não isso aí Graças a Deus não isso aí toda vida, eu fui muito respeitada tanto por diretor colega de serviço os alunos. Inclusive eu mais os alunos sempre deu muito bem.
- j) Não tem os armários, tudo a gente ia com a roupa da gente mesmo. Chegava lá lá no trabalho. A gente trocava a roupa, punha o uniforme e ia para cozinha.

3

- a) De forma diferente, como assim?
Eu nunca me senti assim não porque eu mesmo era mais atrevida e eu mesmo chegava se tava conversando comigo bem se não tava eu tava conversando também abraçava todo mundo. Nunca me sentia assim excluída no caso que você tá querendo dizer, né? Como assim tratar Fulano ali melhor que eu eu nunca me sentia assim não.
- b) No meu pensar é assim assim tem às vezes alguém que às vezes eles parece que dá mais mais atenção mais preferência, mas é na questão do serviço deles lá mesmo, mas na questão do meu serviço na cozinha. Eu nunca fui me sentir assim. Rejeitada, ou achar de outra pessoa ser mais tratada do que eu não sempre fui muito eu fui carinhosa com todo mundo todo mundo foi sempre carinhoso comigo até hoje. Se eu chegar lá eles me trata super bem.

- c) Sim, graças a Deus, tem muito respeito cumprimenta dá bom dia tem até um negócio de fazer oração lá de manhã lá que eu acho até muito interessante.
- d) Muito, sou apaixonada com a diretora todas as escolas que eu trabalhei tanto diretor como diretora e vice-diretor professor todo mundo graças a Deus, sempre me dei muito bem eu sempre muito carinho.
- e) Um amor todo mundo eu não sei se é eu que sou muito. Não sei eu sei que eu amo todo mundo.
- f) Já muito.
- g) assédio moral para mim no trabalho a pessoa chegar e para ficar melhor para falar a conversa fiado uma cantada besta para mim, é isso que é assédio moral?
Ah não isso graças a Deus. Não isso aí não isso aí. Isso aí eu já trabalhei junto com homem com mulher com todo mundo e graças a Deus nunca tive esse tipo de coisa não.

4

- a) Isso aí eu já prefiro nem. Declarar Não você entendeu? E quando as coisas não é comigo, eu sou sincera eu não. Você entendeu?
- b) Prefiro ficar neutra.

5

- a) Se ela precisa de ser avisada? Sabe sim. Pelas... Pelo que eu entendo, eles sabe as que são preparadas para isso, tipo assim, eu não sei falar a palavra não, mas eu vou falar do jeito que eu sei as pedagogas, as professoras, os professores, no geral lá diretora vice-diretora. Eu acredito que sim que eles sabem lidar com isso.
- b) Não que eu saiba não. Eu nunca precisei de usar e nem que eu saiba que eles também usa algum não.
- c) Se conversa assim sobre desafeto moral. Como assim? o que eles o que no tempo que eu tava lá que eles conversavam muito com a gente é sobre como a gente tratar os meninos que quer ser menina e as meninas que querem ser menino isso aí eles falava para a gente respeitar e Chamar ele para o nome que eles queriam que se fosse chamado igual no caso meu lá eu conheci eu conheço um menino desde de bebezinho. Eu conheço ele como o nome de Alexandre, só que ele mudou o nome dele para Luiza E eu não conseguia chamar ele por esse nome você entendeu? Aí eles me chamavam me chamaram lá um dia e falou para mim que eu tinha que chamar ele pro nome que ele optou em ter. e como eu conhece ele desde pequenininho com esse nome tudo e faz não agora mudou. Aí eu falei assim. Ó, então eu vou para mim não dá confusão, prefiro chamar ele meu lindo pronto e por isso.
Não não comigo lá não.

6

- a) Que eu saiba não nunca vi não.
- b) Eu acredito que tenha sim. Igual eu tô te falando, eu nunca precisei nunca vi não, mas eu acredito que eles têm esse apoio sim.

7

- a) antes de estar eu sempre fui cozinheira mesmo sendo na escola. Eu não tô trabalhando em escola e eu sempre tô trabalhando em algum lugar que esteja que seja na cozinha igual em Pousada, restaurantes nessas coisas sempre trabalhei na cozinha.
- b) Para falar para falar mesmo a verdade com 60 anos com a saúde igual eu tô não tô querendo é trabalhar, se eu não conseguir ir na escola mais eu. Não consigo trabalhar em outro lugar mais não.
- c) Aí eu tinha vontade mas agora do jeito que eu tô com a coluna com tudo. Eu não tenho vontade mais não.
- d) Ó o estado era muito bom para trabalhar, mas hoje o estado não tem benefício nenhum. Se eles dão com a mão direita eles tiram com a esquerda com a direita porque eles não dão vale transporte mais não eles agora que tá permitindo a gente almoçar no no nas escolas, mas não tava tendo isso é o Ipsemg é muito caro a gente paga depois ainda dá problema ainda. Fala que a gente não pagou. Eles desconta, mas não repassa. Não tem benefício nenhum para falar com você, a gente trabalha trabalha só recebe o salárin.

Entrevista 17 - Magnólia

1

- a) 53 anos
- b) Casada
- c) Segundo grau completo
- d) Tenho, dois, duas
- e) É parda, né? Tá escrito no meu registro
- f) Feminino
- g) Na rua Mestre Pedro 812 centro
- h) É o CESEC, né?
- i) Líquido né que você fala? Você fala assim já depois dos descontos tudo? Esse mês, eu vou receber 1349. Eu tenho um desconto em folha, né? Esse mês o governo mandou o dinheirinho do nosso. Pegar ônibus né? Então assim, do vale transporte. Então isso ajudou mais né um pouco.

2

- a) CESEC
- b) Ah, na profissão já tem mais de 20 anos. Nessa escola vai fazer dois anos.
- c) Eu sou contratada. Porque estava na outra lei, né de 2007, mas ela caiu, né? Então viramos contratados.
- d) Hoje eu estou na cozinha, né? sou cozinheira. Eu chego às 6 horas primeiro eu ajudo na limpeza na frente da escola, né? Nas salas, secretaria... e ponho a água para ferver para nós fazer o café, né? da manhã para receber professores e alunos. Depois disso aí, eu já vou começar a preparar os alimentos. Para começar a fazer a comida e hoje tudo é pesado, né? Há um tempo atrás não era e hoje em dia é tudo pesado para ser balanceado, né? Então ali a gente começa com peso. Vai lá com os alimentos tudo tem que ser

anotado. Antes de tudo a gente tem a vestimenta, né do uniforme. No meu caso é branco, né? Touca e eu tenho um guarda-pó, né? também e tenho um avental. E aí a gente vai começando a fazer esses processos que é lavar todos os legumes, hortaliças, né? O arroz é o que no dia tiver o cardápio do dia, né? Então a escola oferece hoje. É um cardápio onde também tem frutos. Então, nós temos que ter essa esse cuidado da higienização com os alimentos, né? para poder tá entregando aí para os nossos alunos.

- e) Olha, eu tive um problema na coluna, né? Eu eu na verdade antes do Cesec, eu trabalhei na escola Afonso Pena a qual lá eu fiquei mais tempo e sempre na cozinha. Eu amo o que eu faço. Eu gosto de cozinhar. Eu gosto de ter o prazer de cuidar do próximo e é através da alimentação é uma forma de carinho, né? uma forma de dedicação ao próximo. Então assim faz com amor gosto, tenho prazer. Infelizmente chegou uma hora que minha coluna doeu muito porque foram muitos anos, né? E o Afonso Pena é uma escola grande, onde tem muitos alunos e mesmo com as ajudantes as panelas são muito pesadas, né? Eu tô falando de lá porque é uma referência de mais tempo e eu trabalhei com mais alunos, né? É uma escola maior.

E aí lá aconteceu que eu fui parar três dias no hospital devido a coluna? E aí o médico falou que eu deveria me afastar dessa função. Eu sofri muito por causa disso. E aí eles me colocaram na secretaria e eu fui desviada para ajudar da mesma forma com carinho recebendo os pais dos alunos, né? Para dar uma orientação às vezes chegava atrasado, sem uniforme... Com a dedicação que eu gostava de quando eu fazia comida alimentação para eles.

Só que eu sofri muito pra sair da cozinha, então eu chorava muito e aí teve um dia que eu pedi para voltar para cozinha, mas não para cozinhar, porque eu não podia. Mas que eu sentasse para cortar um alimento fazer coisas assim, porque é um prazer muito grande, eu amo. Eu não sei fazer muita coisa não, mas faço com amor. E aí eu peguei afastei nesse período. Eu torci o pé que eu passei pela fase menopausa. Então aconteceu aí meu pé quebrou. Aí fiquei afastada da escola e nesse tempo foi onde eu fui para o CESEC. Eu precisava de um lugar menor né? Por causa da minha coluna. Doía muito e foi bom eu estar lá, eu hoje eu lido com pessoas mais adultas e é um privilégio muito grande, gostoso, porque nós aprendemos com os mais vividos mais experientes e lá no nosso CESEC que nós temos alunos de 90 anos. Então, isso aí é um privilégio, você vê achar que a sua vida tá tão ruim e aí tem uma pessoa de 90 anos tentando estudar. Isso para mim foi muito gratificante, não só pra mim, quanto pras colegas.

Então a gente tem essa coisa de estar na cozinha próximo a eles a gente aprende muito. A gente se doa e também recebe. Então eu fui para o CESEC. Estou convivendo hoje com pessoas mais amadurecidas com experiências de vida aonde ali é a dedicação, os valores, carinho, né que a gente faz a gente recebe deles também. Assim, é tudo muito diferente muito gostoso. É um prazer sabe? Sabe, assim.

Eu tô torcendo aí para o governo pensar nessas questões, né? que não é só dinheiro não, é só poxa tirar de nós vai ser difícil, né? A vida inteira a gente aí lutou eu vou falar de mim, eu tenho minhas filhas, meu esposo. E eu trabalhei sonhando aí com esse convênio que nós temos né? Porque todos nós deveríamos ter esse direito, né? E na altura do campeonato, você vê... eu tinha 20 anos, quando eu entrei no estado eu entrei no estado em 92. Eu tinha 20, 22, eu acho. Tive um período que eu parei né? Para cuidar, eu fui cuidadora de idosos também da minha família. Então, eu parei um período para esse cuidar, mas assim. Foi muito bom quando eu voltei voltei com mais garra com mais

experiência. E é muito gostoso, você tá ajudando o próximo. E o governo assim eu falo que a gente precisa desse serviço, né?

Como quanto de nós nós estamos nesse serviço? Né? E a gente faz com amor mesmo, a gente queria que o governo ele olhasse bem para essa questão, né? Hoje querendo aí terceirizar nós já temos uma jornada trabalhando. Você imagina eu vou fazer 54 anos, né? esse mês, problema na coluna, o joelho já não ajuda. Eu sou asmática, né? Então assim. E de agora para frente como será né? É claro que eu me dediquei com amor com carinho porque eu gosto, eu amo.

Mas também a gente precisa trabalhar, a gente precisa tá recebendo esse dinheiro pras nossas necessidades, pagar aluguel, alimentação né? E esse dinheiro se torna curto, né? Prum pai de família, é claro que hoje eu tenho meu esposo que me ajuda, né? minhas filhas já estão grandes, mas já seguiram a sua vida. Mas a gente necessita na velhice e nós temos aí exemplos de pessoas que aposentaram. Olha a luta que é às vezes tem que voltar a trabalhar porque nós somos dependentes de remédios, né? A gente adoeceu. Foram muitos anos dedicados.

Não só por esse amor tão grande, mas a necessidade de estar empregado, né? a gente precisa e aí infelizmente os ossos, no meu caso, né? de ASB, cuidar da escola, das coisas necessárias para a escola na limpeza, né? A gente estava se machucando. Com os nossos, o que mais é assim... nós todas tanto cozinha, quanto a limpeza da escola, infelizmente são os ossos né? Então é coluna é joelho. E fora é... a cabecinha também, né? Porque a gente lida com alunos de todas as formas.

Desde o mais educadinho o até o mais estressadinho. E aí com esses estressadinhos nós temos que ser psicólogos também, né? Nós temos que tentar ajudá-los a mostrar para eles que a vida eles têm muito chão pela frente, eles têm que ter cautela, eles têm que ter amor ao próximo amor a si mesmos, à família. Então assim nós não somos só ASBs, nós somos um pouquinho de cada coisa. Nós somos as mães, os avós, nós somos um amigo, psicólogo, professor. E a gente ama que a gente faz, pra você ver, pra nós é tão gostoso, quando os meninos chegam agradece por saber que eles estão vendo que a gente tá ali, tá ganhando nosso dinheiro, mas também é... abraçando, né? também essa causa por eles.

Cuidar do próximo é tão bom é tão gostoso assim como os professores, né? tão ali para ajudar os pais ensinando os alunos. Então assim cada um de nós fazendo funções, na verdade são a mesma que é cuidar. Né, os pais têm essa responsabilidade conosco na escola tanto como professor pedagogo psicólogo seja o que for que esteja na escola, mas todos são um grupo para ajudar os alunos, né a vencer essa luta que tá aí porque também não tá fácil é viver nesse mundo não os jovens hoje, eles né...

Eles têm os pensamentos diferentes, eles são mais agitados. E se nós da escola tanto Professor ali no ensinamento que é necessário, né? Pra ele se formar, quanto nós lá embaixo para o alimento, né? para a limpar... a limpeza também dos banheiros, da escola para eles estar sempre bem servidos na escola, né? A escola pertence ao governo, mas nós como funcionários, estamos ali para ajudá-lo também, né? Ajudar o governo aí a ter também aí o requisito que nós trabalhamos para ele. E servindo aos alunos que futuramente serão aí os governadores, né? os presidentes, né? E todos eles lutaram por isso, eu tenho certeza. Cada um tem uma história diferente e com certeza já encontraram muitas de nós, né nas escolas tanto professores, pedagogos orientando.

- f) Eu faço 6 horas. Eu pego as seis da manhã e largo as meio dia.

- g) Às vezes nós temos muita dificuldade a escola, às vezes é um malabarismo, né? Porque Existem falhas assim na questão de às vezes alguns... talher... se quebra muita coisa também... é... dificulta uma panela. Igual panela de pressão, né? Eu tenho exemplo de duas escola porque foi as duas que eu trabalhei. Então quando você cozinha muito a necessidade é maior, né? Porque o horário para servir a merenda é curto. Para servir uma alimentação a 400, 500 alunos, né? Então nós trabalhamos lá na outra escola que eu trabalhei. Então, às vezes dependendo do cardápio se torna ou poucas vasilhas, né? Para aquele curto tempo que nós temos. Então é realmente. Tem hora que a demanda é difícil e nós fazemos isso uma malabarismo para conseguir chegar naquilo que foi posto para nós e o horário né? E se você atrasa um recreio com alimentação, você atrasa uma escola inteira, né? Professores pedagogos horários, então assim tem que ser naquele tempo. Infelizmente algumas de nós não sou eu, né? Às vezes não tem aquela qualidade, né? O que é necessário, né? Hoje eu trabalho numa Escola menor.
- O alimento é diferente, né? Mas a questão de utensílios é necessário. Né? Não só de panelas. Quanto... um exemplo: liquidificadores, é... fornos, ah... é porque a alimentação é diversificada, né? Então o cardápio que nos é pedido ele varia né? Cada dia é uma novidade diferente. E a gente precisa desses utensílios sim. A gente dá um jeitinho, né? É o jeito mineiro, né? A gente sempre dá um jeitinho, mas infelizmente falta e falta para eles, né? Para os alunos. Porque tem a quantidade certa, né? de pratos, copos... Então assim isso varia de escola para escola. Mas infelizmente todos nós passamos por essas etapas sim, com dificuldade de alguns utensílios.
- h) Sim, eu uso uniforme, né? Meu uniforme como cozinheira é branco, né? Eu também tenho um azul que no meu caso é CESEC, né? Então eu tenho uniforme é porque a nossa escola faz um rodízio. Por causa desse problema mesmo dos ossos, da Saúde. Então lá se faz um rodízio para nós é cada mês uma cozinha aquela que cozinha vai para fora, né? Para ajudar as outras para não ter essa coisa de ficar muito prejudicada nessa parte dos ossos... Apesar que qualquer coisa que você mexe, infelizmente dessas causas né, mas nós temos uniforme. Eu acho que o uniforme é muito bom, né? Porque? Hoje nós temos bota. Né? Eu tenho um sapatinho fechado, né? Porque nós já tivemos colegas que já caíram, né? Machucou. Então hoje eu tenho esse uniforme sim, essa conquista que nós fizemos aí, né? Corremos atrás aí, né? Com o Sind-UTE, né? conseguir né? E junto com a Siqueira né? são conquistas porque lá atrás nós não tínhamos uniforme. Então são conquista que a gente foi adquirindo com o tempo. Então hoje eu tenho uniforme completo.
- A escola inclusive nós recebemos há pouco tempo agora um segundo uniforme, né? Porque já vai fazer dois anos então o outro uniforme já estava...mais velho, né? E aí nós recebemos de novo outro uniforme. Né que é essa conquista aí que nós fomos lutar lá no plenário, né?
- i) Olha, é... como eu trabalho de manhã, né? Eu tenho um pãozinho, né? que eu levo para escola. Mas eu tenho igual a gente faz o café, né? Pros alunos e pros professor e pra nós, né? Então nós levamos o nosso pãozinho tanto o professor quanto nós. Né? É só na hora da merenda, né? É que temos aí oferecendo aos alunos e nós também temos é... essa merenda. É varia muito do horário da gente merendar, né? porque é... primeiro são os meninos, né? E aí quando sobra é que a gente senta e merenda. Porque? Por causa do tempo né? O tempo é? E a dedicação naquele momento é dos alunos, né? Então é o certo, né? Primeiro essa refeição você entregue aos alunos. É aquele horário do Recreio,

né? Mas nós sim, alimentamos na escola. E aí cada professor ou compra ou traz, nós da cozinha compramos esse pãozinho?

- j) (Risadinha) Olha eu sou uma pessoa bem tranquila, graças a Deus. Então assim todos sempre me respeitaram muito assim como eu respeito cada um. Mas a gente sabe que tem pessoas que são mais nervosas, né? Cada um tem uma forma de ver diferente. Mas assim reclamar sobre assim, ser maltratada e tal não, não. É... A gente vê o diferencial às vezes. É... Quando tem um ou outro professor que às vezes a gente dá um bom dia ele não ouve, né? Esquece de responder, mas isso aí é normal, às vezes a vida é tão atribulada, né? Mas assim maltratada dentro da escola, graças a Deus não aconteceu comigo não.

Não mas é isso é? Talvez assim, não sei é. Aquela conduta se você trata bem. Você recebe o mesma forma eu penso assim e aquele que às vezes tá mais alterado precisa ter sabedoria de estar lidando com essa pessoa porque cada um levanta de uma forma diferente estressado, nós vivemos no mundo aonde os problemas são muito grandes, né? É claro que ninguém tem culpa dos meus problemas, mas infelizmente interfere no seu corpo principalmente nós que vamos envelhecendo aí vamos amadurecendo, né? Vamos falar assim. Então, a gente já não tem mais tanta paciência, né? Então assim às vezes uma outras vezes tá mais nervoso, mas nós temos que buscar essa sabedoria pra lidar com a situação. Porque a gente lida num grupo, né? É igual eu falo que nós somos uma família quando a gente está na escola, né? Igual eu trabalho no CESEC é a família CESEC. Então se mesmo que eu tiver o pior problema eu tenho que chegar lá dar meu bom dia, meu abraço, né? tentar que meu dia seja diferente e que o outro né que esteja aí com problema ele também seja bem recebido mesmo que os meus problemas às vezes são maiores. Eu acho que são maiores aí você outro que ele é maior do que o seu então é ali através de um abraço um sorriso. É que você o ajuda. A ver que a vida ainda tem chance de ser melhor, então assim é isso varia muito...

E assim eu não vejo que eu Sandra como humilhação não. Mas já passamos sim episódios de pessoas ali nervosas e aí a gente tem sabedoria de passar por cima. Aí a pessoa vê que não foi legal, ela vem e pede desculpa. Eu acho que é isso temos que ter sabedoria para levar nossos irmãos, né? Nossos amigos nossa família. Nossa escola. É isso mas assim pessoas de mal humor eu acho que o mundo inteiro está assim, né? Tanto os alunos, quanto nós, e a nossa idade boa, nós ajudamos lá nos leva isso né a falta de paciência, né? Mas nós temos que saber lidar com a situação.

- k) Olha na minha escola hoje, CESEC, eu tenho um armário né com meu nome. Ali eu levo minha bolsa, né? que eu tomo remédios, né? Eu tenho o remédio da asma, pressão alta, remédio de dor. Então é essa bolsa fica guardada e o meu uniforme também. Guardada dentro desse armário. Aí a gente troca e devolve. No meu caso eu tenho dois porque eu tenho os acessórios de cozinha assim particulares meus que é pano de prato, coisas que a gente gosta de ter mais limpinho, né? Conservação e aí a gente tem na escola esses armários. É bota esses trem fica guardado lá.

3

- a) Tratada diferente... Ah é igual eu te falei, né?
Por onde eu passei graças a Deus as pessoas me receberam bem. E talvez por esse meu jeito. Eu não tenho que reclamar né? Graças a Deus eu convivo com todo mundo muito bem então assim igual o inspetor. Né? Eu já tive uma convivência boa que eu falo assim, porque igual eu trabalho na cozinha. Então tem que ter responsabilidade de datas, né de

alimentação essas coisas então assim nunca tive problemas de chamar atenção, né? Um maltrato um diferencial o diferencial que eu posso dizer é porque sou uma pessoa calma e tranquila então. Eu não tenho do que me queixar, né?

- b) Olha, existem infelizmente né? Eu disse me direcionei a mim. Mas a gente vê né? E às vezes acontece sim, das vezes as pessoas é... terem uma opinião. Talvez o cargo de chefia, sei lá um cargo aí possa ter aí uma situação um pouco questionável. Sim, existe, não comigo, mas talvez com outras pessoas. Às vezes a gente vê a gente sabe que tem exibismo nas escolas às vezes, né? Na escola como um todo, né? Mas assim particularmente eu onde eu estou eu não vejo essa referência hoje tá? Mas já vi muito né? infelizmente.

Como é que eu vou te dizer infelizmente? tem pessoas que são mais difíceis. Né? Por mais compreensão que a gente tenha infelizmente tem pessoas que? A gente não pode julgar todo mundo igual então tem pessoas que realmente. É você que é ASB você tem que catar o lixo, você tem que limpar. Então é tem um pouco de diferenças sim isso existe né? Isso não é uma fantasia. Né, É graças a Deus, né? Comigo não aconteceu, mas a gente já viu muitas coisas assim? Isso existe né? Não é passar por cima tudo ser é... colorido, né? Nada é tão colorido. Né? infelizmente nós temos colegas, né que são formados e às vezes nos mostra que não temos formatura devido ao nosso estar lavando um banheiro fazendo uma limpeza. Apesar que muitas colegas voltaram a estudar e às vezes são até formadas em faculdade e a pessoa nem sabe, né? Mas existe...né? Isto é uma realidade.

- c) Olha, eu vou falar do CESEC, né. Eu assim eu sou muito bem recebida, eu adoro dar um bom dia, dar um beijinho, um abraço. Me faz bem e a vida me ensinou que é... você pode estar com problema que for o outro também, tá? Às vezes ele só precisa de um abraço. De um Jesus te abençoa, sabe? isso é muito importante. Isso é uma terapia muito gostosa e assim eu falar do CESEC sabe... CESEC para mim é uma família. Nossa eu amei trabalhar na outra escola e gostava do que eu fazia me dedicando a eles.

Hoje é diferente porque o CESEC é igual eu acabei de te dizer, eu trabalho com pessoas mais adultas, alunos também querem receber esse carinho esse bom dia, esse abraço. Já teve alunos de chegar na escola e falar que ele tava acamado com depressão e que ele não sabia se ia conseguir. E aí me pediu um cafezinho. E no final do ano a gente vê ali recebendo diploma, é muito gostoso, então assim CESEC para mim é uma referência muito gostosa ali é uma família que é muito visível por ser uma escola menor, tá? E desde o diretor, às secretárias, as minhas colegas né? Então assim a gente é menos pessoas. Mas assim as professoras a gente conversa, a gente abraça a gente. Ah eu não sei nem te explicar. Ah, falar do CESEC hoje... eu tô com só 2 anos, né? Mas a referência hoje que eu tenho desse carinho. Nada é tão colorido que é igual a gente acabou de falar. Cada um tem seus problemas sua vida, né? Mas um abraço e um bom dia ele dá um tcham diferente. Sabe? Eu acho que é isso que nós precisamos. É por isso que eu falo que nós somos os psicólogos. Somos pedagogos nós somos uma família só nas escolas. Nós temos que nos ajudar, né? Todos nós independente de eu tô dando referência a minha porque é o atual lugar que eu estou foi muito bem recebido.

E o respeito, né que eu tenho assim as pessoas têm por mim desde. Do que eu acabei de conhecer ontem. É o que já me conhece, então assim é muito gostoso e assim tudo que eu faço ele gosta. Né, então assim.

- d) Sim, eu tenho esse respeito é muito bom, né? Ter isso, porque nós precisamos, né? E eu consegui passar para eles, né? Meus valores, né? A minha dedicação. E aí fui de

acordo com que a escola também oferece, né atenção aqui aos alunos é igual eu te falei é falar do CESEC é tão diferencial porque nós mexemos com pessoas mais. Mais vividas. Sim, sim, sim sim escola grande, mas também eu tinha até as colegas, né? Às vezes eu ia fazer alguma coisa. Aí me perguntavam o que que você acha disso e daquilo... Nada é muito enfeitado, mas o respeito né? E o que eu gostei muito foi porque tudo que iam fazer me perguntava, sabe? Vamos supor se eu fosse fazer um molho de batata o que ia levar o que eu ia precisar isso é muito importante numa escola, viu? É uma reunião. Com isso, aí eu vou falar uma reunião com as cozinheiras para ajudar no cardápio, né? Porque o cardápio ele vem lá do Estado naquele dia para gente consumir aquela aquela merenda, né? Mas aquela merenda referente nós temos com os mesmos produtos podemos fazer diferentes coisas boas assim gostosa, sabe usando o mesmo produto. Então assim eu gosto dessa coisa de descontar da opinião eu gosto. E ali a gente tem que adaptar ele né. Mas Aquelas mesmas produtos que são mandados a gente pode também dar um diferencial é uma coisa que eu acho interessante. eu que... Isso eu acho interessante a comunicação. Do escola, né? Principalmente quem mexe no setor da cozinha. Porque é tão prazeroso é uma forma de carinho tão grande? Com os mesmos produtos que nós temos que usar. às vezes um enfeite que eu falo porque O cheiro a forma que você apresenta o prato. Convida fica convidativo para o alimento que tem gente que às vezes não tem fome, né? Mas às vezes o cheiro o prato ele sendo bem posto. Ele é convidativo. Para que ela às vezes nem tá com vontade de comer. Tem aluno que eu acho que ele nem nunca viu certos alimentos. isso já aconteceu conosco. O que é isso, tia. Ô filho você não conhece às vezes vão supor lá tá escrito hoje é polenta com feijão. Tia, o que que é polenta? Uai, você não conhece a polenta até hoje? então assim... São coisas que a gente vai passando para eles e conforme eles vão vendo os pratos, a maneira que a gente monta. Eles ficam assim, né? Tão feliz assim em comer aquele alimento.

- e) Eu posso te dizer que o atual emprego meu sim. É tanto é que assim a gente tanto pedagogo tá lá na sala dele ele tem o privilégio de vir até onde é a cozinha, né? Às vezes ele quer tomar um café ali a gente conversa. Então tem esse respeito, sim. Sabe eu tô te falando que o meu atual emprego e que eu não posso falar assim que não porque o CESEC é... aquilo ali é uma família.

Tivemos uma fase difícil em alguns aspectos, sabe? Mas é onde a gente fala que devemos tomar cuidado com aquilo que chega aos nossos ouvidos. Vê se é verdade antes de... Vamos, eu vou te dar um exemplo. Alguém chega para você, você é a diretora da escola, alguém vira para você e fala. Nossa tá acontecendo. Coisas você já conhece a pessoa muito tempo, né? Eu tô te dando um exemplo. Você tá ali na mesma escola conhece a pessoa a anos. Você já sabe como que ela é, né? E aí vamos supor a pessoa chega até você. E começa com Intrigas. Fazendo você pensar que aquela pessoa que você conhece há anos não é aquela pessoa ela foi uma pessoa Fingida há anos. E aí no seu auge ou do seu nervosismo, né? Aí quando você vai na cozinha um exemplo, você já começa a ter atitudes assim desconfiando daquela pessoa sem ver e aquilo está acontecendo o que foi te falado. Então já existiu isso sim. Foi um sofrimento muito grande para mim, né? Eu sou uma pessoa fervorosa na minha fé. E não esperava passar pelo que eu passei, né nesse período e.. ficava impressionada como que é tão fácil você destruir. anos de do que você é como que é fácil fazer a cabeça do outro contra o outro. Passei por isso, mas o nosso Deus é um Deus maravilhoso. Tremendo. Eu sofri muito na época. De sofrer mesmo, eu orava muito pedia muito a Deus que a verdade viesse a

tona, né? Pessoa não conseguia nem me ver quando ela só chegava na escola depois que eu largava meu turno. E tem anos que eu trabalhei nessa escola, né? me dediquei. E essa pessoa me conhecia tão bem, mas foi dar ouvidos ao que não deveria. E aí foi muito triste para mim assim? Porque num dia chegou e falou para mim. Aquilo que tava no cardápio eu estava fazendo uma coisa que eu fazia anos. Mas sabe quando a pessoa tá desconfiada de você e ela fala que você nunca fez aquilo. Eu falei mas eu sempre fiz este cardápio. Então a pessoa acabou provocando em mim. É... medo e eu não tive aí eu acabei errando um cardápio. Aí passado dois dias teve uma reunião, essa pessoa não foi à reunião, mandou uma terceira. Simplesmente trancou tudo. Me tirou da cozinha. Então assim, eu tive esse tratamento mas eu fui uma pessoa que orava muito aí quando foi um dia. Todas as pessoas que colocou lá onde eu estava não dava certo. Então teve pessoas respondonas, a comida não chegava no horário certo, tava errado.

Aí quando foi um dia a pessoa ia ter que chamar o colegiado para poder arrumar essa cozinheira. Aí nesse dia. Chamou todos para reunião. E nessa reunião eu fiquei na porta eu já tinha pedido muito a Deus, né? Pra que me honrasse, se eu fui errada eu seria punida. Mas se eu tivesse certa... e assim, o senhor fez tudo foi falado conversado e aí na hora que foi para falar. Eu com muita dor no coração, aí eu falei e essa pessoa virou para mim e falou que ela não pede perdão a ninguém. Mas que ela tava disposta a me pedir perdão. Então assim por isso que eu falo que o tratar o outro. É necessário, tratar com carinho. E essa pessoa ela foi vê essa jornada que eu tive lá eu respeito e a pessoa também sofreu muito né, mas porque ficou escutando que não devia ser primeiro questionar, me chamar na sala e me perguntar o que estava acontecendo. Porque eu acho que é esse o papel, né da direção da escola. Chama na sala e perguntar se está acontecendo alguma coisa, né? Isso não foi feito. Né? Mas o que eu quero passar para você, é isso a partir do momento que você, é... dedicar na sua função com respeito a todos. Isso volta para você. Então essa pessoa não vou falar o nome. Mas Deus cuidou do coraçãozinho dela, cuidou do meu e tivemos oportunidade de nos pedir perdão sim. Tanto a pessoa e eu receber. Apesar de que algumas colegas que não aceitaria porque foi muito humilhante. Cabe a nós aquele que pedir, agradecer e eu agradeci muito a Deus e Deus deu essa oportunidade para pessoa pedir as desculpas e eu receber porque nós nesse mundo, erramos. Eu acho que todo mundo merece uma oportunidade então sim, tive sim, esse caso.

Essa pessoa era do cargo mais alto, né? Infelizmente é uma pessoa que eu admiro, né e admirei. Então doeu mais ainda pela admiração. Mas que bom que Deus deu oportunidade dessa pessoa ver, né? E que não foi só eu teve outras pessoas também. Então assim eu falo que eu fui agraciada, por isso porque nós temos que ser diferente. Nós temos que mostrarmos respeito a nossa dedicação e o outro precisa entender, né? Infelizmente nós temos casos que tem pessoas que são difíceis, né? Então, infelizmente tem pessoas que às vezes possa merecer mesmo. Uma punição mas nesse caso. Foi muito tão louco que quem estava comigo ficou de boca aberta, sabe? Porque eu acho que a pessoa também ela ficou transtornada, eu não sei o que aconteceu. A cabeça dela, sei lá foi a mil e ela teve essa atitude, mas Deus foi maravilhoso. E ela me fez o convite, né? se eu voltaria para cozinha e claro aquilo que eu amo. A qual eu saí para algumas pessoas não voltaria. Mas como eu fiz um pedido um pai tão especial e eu estou com certeza e me deu esses dons.

Então eu voltei, né? E claro é amizade assim, né? Se torna um pouco complicado. Mas foi bom aconteceu na frente de todo mundo. Né? Foi uma coisa que ninguém sabia, né? E foi bom, né? Infelizmente aconteceu.

- f) Não, o que é isso?
Não eu sou. Ah eu sou muito caseira assim.
Eu não entendo muita coisa.
- g) Eu não entendo

4

- a) Pois é É o que eu te falo, é? Eu vi né, eu presenciei. Não só comigo, né? Mas foi esse período, né? Talvez confuso. Já vi sim, infelizmente.
É para quem é efetivo. Ele chega e consegue pedir uma transferência, né para outro setor. Pra outra escola. Agora o que é? Contratado é mais complicado, né? Mas assim foi uma fase, graças a Deus pelo que eu vejo, acho que hoje não tem isso lá. Foi um período difícil, mas eu vi sim com outras pessoas, né? que aconteceu. Sim. É claro que não levou adiante, né? Porque não compensa, né?
- b) Física não. Né? Física não. Física não, é mais essa coisa psicológica mesmo, a pressão, né? O que há vários setores na escola não é só de ASBs, né?

5

- a) Não não. Infelizmente não nesse período não é muito foi muito bom é complicado, né? Mas foi uma fase diferente, foi difícil alguns preferiram sair, né? Foram para outros lugares.
- b) Hoje tem essa facilidade. Que é o inspetor, né? é um dos, né? É um dos canais. E quando não se resolve a gente recorre ao sindicato, né? Para uma ajuda aí. Para entender os direitos, né? O que pode ser feito e o que não pode. Né e existiram algumas situações que infelizmente. Às vezes a pessoa preferiu tentar resolver da forma que foi para também. Assim preferiu sair de perto, né? Por isso que alguns foram para outro lugar.
- c) O nosso diretor sempre ele coloca né, nas paredes é... primeiro ele senta e fala conosco, né? Às vezes em reuniões que tem né? Principalmente às vezes tem sábado letivo, né? que tem a oportunidade, né? Ele tá levando. E na frente da escola aonde é perto da sala dele. Ali tem alguns panfletos, né? Que fala dos direitos, né? Isso aí tem as informações.
Só conosco não.

6

- a) Reformula a pergunta de novo, por favor.
Não isso aí. Não não presenciei, né? Não vi que afetou, entendeu?
- b) Ah, Isso aí eu não sei não.

7

- a) Ixi, eu sempre trabalhei nessa.
- b) Agora o 54 não.
- c) Uai, se tivesse né? Assim, a gente precisa né? Quanto mais informação melhor, né? A gente faz assim, os que igual os cursinho aí no nosso caso de ASB de cozinha, eles

oferecem aí pela internet. Aí a gente faz de vez em quando. De uns tempo pra cá só teve um.

- d) Benefício?... Hum (Risadinha) Benefício? O estado me oferece benefício... Uai, a única coisa que eu sei. É que tem desconto do INSS, o transporte né? Que não é tudo. O IPSEMG, né? Que tá querendo tirar de nós ainda. Outro benefício eu não conheço benefício assim não. benefício é o que nos faz bem? É o que vai nos ajudar? Olha, eu trabalhei minha vida inteira na esperança do Ipsemg na minha velhice porque na velhice que nós precisamos né? quando a gente está jovem igual quando eu entrei 20 anos, eu tava na minha melhor idade, né? E a gente às vezes muitas vezes pagou anos e anos e às vezes nem usou. Esperando para essa idade e agora chegou, né? Aí vem as dores. E se ele tirar isso de nós, eu não sei o que vai ser né? Porque depois de dores e joelhos e não sei o que mais.
- Outra firma vai querer nós depois dos 54 anos 60. Não vai né? Então eu não sei o que que vai acontecer... ainda com esse salário, né. e nós devemos só agradecer porque a Deus por nos dar saúde né? Pra gente tá aí tendo o que ganhar, né? mas assim bem feitoria. Nem assina nossa carteira... Se eu sair do estado hoje eu só vou receber os dias que eu trabalhei. Então que benfeitoria? Nós tem desconto isso aí tem com gosto, viu? Isso aí nós tem demais. Eu vou dar um exemplo, nós fica esperando 13° na hora que a gente vai receber acabou de ser descontado o seu salário, né as coisas quando vai pegar o 13° tá descontado de novo. Então assim bem feitoria, *rsrs*, eu acho que é nós que dá para o estado, né não?

Entrevista 18 - Daisy

1

- a) 56
 - b) Separada
 - c) Segundo grau
 - d) Duas. Tenho
 - e) Eu nem sei. É parda, né?
 - f) Feminino
 - g) Eu moro no Residencial Cristais no Brasileia
 - h) atualmente eu trabalho no Amélia Santana
 - i) Ah 900 quando eu tava trabalhando que eu não tava encostada. 900, 850 que desconta o IPSEMG, desconta INPS. Aí com os desconto lá a gente recebe uns 900 conto mais ou menos.
- Eu tô recebendo um salário básico que é 1400, né? 1420

2

- a) E. E. Amélia Santana.
- b) Ah, tem... desde 2016. Eu entrei lá em 2023, mas no dia que eu já entrei lá já para trabalhar e trabalhei só um dia e já fiquei afastada que teve um problema lá com o diretor. Aí você sabe aí eu passei mal, acabei fiquei internada. Aí depois disso eu tô encostada.
- c) contratada

- d) É... nas outras escola é lavar banheiro, capinar pátio, lavar aquelas canaleta de rede de esgoto, de água, limpar sala, lavar vidro, lavar parede, fazer faxina no chão, limpar as carteiras. Aí o que tiver de pregar na parede a gente prega. É fazer serviços gerais de tudo deus da Capina até tudo limpar lavar vaso desentupir vaso de privada dos banheiro das meninas dos meninos lá.
- e) Aí depois aí eu trabalhei aí depois eles me colocaram para trabalhar na cozinha, fazer merenda. Aí fazia merenda, mas as faxinas continuava é toda uma vez é 15 em 15 dias na escola, onde que eu trabalhei anterior lá no Joelma, a gente tinha que todo uma vez no sábado, né? de 15 em 15 dias no sábado a gente ia fazer faxina na escola limpar vidro fazer lavar tudo desentupir tudo que tinha que fazer a gente fazia. De 15 em 15 dias na escola no sábado
- f) a gente, de trabalho eu pegava de meio-dia às 5:30. Aí a gente saía 5:30 porque o certo tinha que sair 6 horas, mas a gente saía meia hora pra no sábado descontar, pra gente ir trabalhar no sábado.
- g) Lá na escola do Joelma era. Tinha tudo lá os material os trem tudo direitinho tinha para faxina para os trem tudo e na cozinha também tinha as coisas na cozinha para cozinhar fazer a merenda dos meninos tudo certinho, tinha, lavar as vasilha tinha os material tudo. Nessa escola atual eu trabalhei só um dia só. Lá eu lavei lá eu lá nessa escola eu cheguei lavei foi os bebedouro lá tinha uns trem mas não vi sim... Só me deram um me deram um balde e sabão e bucha para lavar os bebedouro e ajudar na cozinha, lavar as vazia limpar os trem lá o dia que eu trabalhei, tinha os trem lá que eles deram para limpar.
- h) lá no Joelma a gente a escola lá deu uniforme a gente, a gente tinha o uniforme, Igual quando eu trabalhava na cozinha era a calça branca blusa branca e tinha um avental e tinha o jaleco e a bota, a Escola Atual não.
- i) Lá na no Joelma lá no Joelma a gente merendava na hora do recreio a gente tirava a merenda fazia merenda para os meninos e merendava lá e na atual um dia só merendei só a merenda também. Tinha merenda dos meninos a gente merendava, tirava um prato e merendava.
- j) Já nas duas escolas, na do Joelma eu já e nessa aqui também já, eu era mais boba lá no Joelma. Aí teve um problema lá. Porque a mulher queria que a gente fizesse uma coisa que não era para fazer aí eu fui questionar que a gente não tem condições a gente que é mulher subir em cima de telhado para limpar a caixa d'água, não pode aí eu questionar a diretora, aí a diretora pegou e achou ruim comigo. Falou assim, você tá questionando eu mando você tá achando ruim de serviço, eu vou dispensar mandar você embora então. Aí só que tem que né? Aí eu não tinha aí eu não tinha conhecimento com sindicato. Aí depois que eu vim conhecer o sindicato aí que igual nessa outra escola que eu já vi aí o dia lá da confusão lá do diretor que mudou eu de horário sem falar como eu moro aqui no aqui embaixo perto do presídio aqui no Brasileia que não tem ônibus para ir direito, né? O horário que ele queria que fosse, aí eu entrei em contato com você, aí ele também me distraiu lá.
- Falou que ia me dispensar e é eles abusa muito da gente porque a gente é ASB. Es acha que a gente é obrigada a fazer tudo que eles quer e do jeito que ele quer e sem questionar. Que es você acha que a gente é obrigada a tudo. Né? E fala assim e como a gente precisa do emprego da gente então que a gente quer o ganha pão da gente que a gente que onde que a gente compra as coisas, paga água faz o pagamento da gente o que a gente tem condições de pagar né? Aí então eles ficou obrigando a gente a fazer e ameaçando a gente se a gente não fizer eles vai dispensar.

- k) Lá no lá no Joelma tinha uma salinha com armário para gente guardar os trem da gente e tinha a mesinha lá para a gente fazer a refeição da gente nessa escola aqui do Amélia Santana, a gente guardava os trem da gente é o armário da gente era dentro do banheiro. Guardava lá e se tivesse o que tivesse que fazer fazia dentro do banheiro.

3

- a) É que a gente mais vê porque a pessoa que a gente que é ASB eu entrei eu fiz eu fiz lá passa e chama para trabalhar. Eu não puxo o saco de ninguém, não, puxo o saco do diretor, de ninguém. Então eles destrata a gente quando a gente não fica babando o ovo deles, isso eu não faço não, eu trabalho faço meu serviço direitinho e pego minhas coisas vão embora para casa eu nem aí nem a nem b.
- b) Não. As ASB é muito maltratada tanto quando tem certos professor que passa perto da gente nem cumprimenta. Entendeu? Eles acham que a gente não é nada. Tem professor que é desse jeito direção de escola é a mesma coisa. A gente é tratado com indiferença, você vê a diferença do tratamento com o professor e com as ASB.
- c) Não, tem uns que não. Que passa perto da gente e nem olha na cara da gente. É muito difícil, tem alguns professor que já cumprimenta outros não.
- d) Ah, algum sim outros não igual dessa escola do Amélia Santana aqui. Não tem respeito nenhum pela gente.
- e) Os outro, as ASB sim e os ATB da secretaria sim, os professor alguns sim outros não.
- f) É sobre... como é que fala... é... Igual aconteceu aqui comigo foi não foi no Amélia Santana. E lá na outra escola também foi? Isso é assédio, né?
- g) Para mim é o assédio, eu acho que a pessoa é... como é que fala gente? É obrigar você fazer uma coisa que não é da sua função, te humilhar porque você é a ASB, eles têm mais estudo que ocê então te humilha. E porque ocê precisa daquele emprego que você tem que ficar quieto. Não é isso?

4

- a) Sim. É porque igual aconteceu comigo lá no na outra escola. Porque eles fica perseguindo a gente fica falando assim, como é que fala? Se a gente não fazer os trem, olha tudo que a gente faz que fica para ver se a gente tá fazendo certo, porque tá com implicância com a gente. Né?
- b) Sim. Foi com a menina a menina até saiu lá mudou de escola pediu para ir para outra escola. Na época, ela falou com a diretora que viu um menino beijando o outro dentro do banheiro aí foi questionar, né? Aí a diretora. Apelou com ela. Xingou ela. Entendeu? Falando assim com ela que não era da conta dela. Né? Que isso não é obrigação dela que a obrigação dela é limpar a escola que ela é paga é para limpar.

5

- a) Ah eu acho que não. A gente que é ASB a gente não tem respaldo de ninguém, a gente não fala com ninguém na escola não reclama de nada. A gente aceita aquilo calado.
- b) Não.
- c) Não. Não tem nada disso.

6

a) Não sei é... assim isso eu já não sei.

Ah eu já porque até hoje eu penso assim dá vontade de chorar (voz embargada), eu não gosto nem de lembrar. Que é muito ruim a gente se humilhada, sabe (chorando)? E a gente precisa do emprego. É muito difícil muito difícil mesmo. Por isso que a gente acaba ficando doente, com problema sério de saúde, por conta de tanta humilhação, de tanta coisa sabe a gente fica guardando aquilo, guardando aquilo acontece igual que aconteceu comigo, aí ó. Né? A gente fica muito triste. Muito ruim.

b) Ah, que eu saiba não

7

a) Eu trabalhava de ser eu trabalhava em restaurante, limpeza, né? Eu fiz o curso eu fiz o curso técnico de enfermagem, mas nunca atuei na área.

b) (Risinho) Com a situação... Não tem nem como né? Não tem como.

c) A na minha idade não tem nem jeito de mudar de emprego mais não e nem fazer essas coisas não que a cabeça já não ajuda mais. A saúde não tá boa, né? As pernas não ajuda a caminhar.

d) Só o IPSEMG, né? Que a gente paga.