

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

KAROLINE PARRIÃO RODRIGUES

“ASSÉDIO NOSSO DE CADA DIA”: análise do Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Maranhão a partir das relações de gênero no trabalho

São Luís

2021

KAROLINE PARRIÃO RODRIGUES

“ASSÉDIO NOSSO DE CADA DIA”: análise do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão a partir das relações de gênero no trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Orientadora: Profa. Dra. Lourdes de Maria Leitão Nunes Rocha

Área de concentração: Políticas Sociais e Programas Sociais

São Luís

2021

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Rodrigues, Karoline Parrião

"Assédio nosso de cada dia": análise do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão a partir das relações de gênero no trabalho / Karoline Parrião Rodrigues. - 2021.

159 f.: il.

Orientador(a): Lourdes de Maria Leitão Nunes Rocha

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas/CCSO, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2021.

1. Assédio moral. 2. Assédio sexual. 3. Trabalho. 4. Gênero. 5. Violência. I. Rocha, Lourdes de Maria Leitão Nunes. II. Título

KAROLINE PARRIÃO RODRIGUES

“ASSÉDIO NOSSO DE CADA DIA”: análise do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão a partir das relações de gênero no trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Aprovada em: / /

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Lourdes de Maria Leitão Nunes Rocha (Orientadora)
Doutora em Políticas Públicas
Universidade Federal do Maranhão

Profa. Dra. Maria Mary Ferreira (Examinadora)
Doutora em Sociologia
Universidade Federal do Maranhão

Profa. Dra. Neuzeli Maria de Almeida Pinto (Examinadora)
Doutora em Psicologia
Universidade Estadual do Maranhão

Profa. Dra. Marly de Jesus Sa Dia (Suplente)
Doutora em Políticas Públicas
Universidade Estadual do Maranhão

Ao amigo e colega de trabalho Maycon Rangel Abreu Ferreira (*in memoriam*), representando todos/as trabalhadores/as do IFMA vitimados/as pela Covid-19 e consequente descaso do Estado Brasileiro, como também a todos/as trabalhadores/as vítimas do assédio no e pelo trabalho.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe Rozélia e ao meu pai José Henrique, por terem alicerçado os degraus da minha caminhada até aqui.

À minha irmã Georgiana e ao meu irmão Phelipe, por serem força, apoio e união durante todas as etapas do curso.

Ao Coletivo Babaçu, que ajudou no meu despertar para alcançar este sonho e alimenta o verbo “esperançar” em mim por meio da amiga Meire e dos amigos Vicente, Weeslem, Rodrigo e Saulo.

Ao amigo Gilnaldo e à amiga Thays pela parceria, amizade e confiança.

Aos/ às colegas do IFMA Campus Pinheiro, em especial a equipe da CAE, e do Hospital da Mulher, pelo apoio e caneolaboração para que este projeto se realizasse.

A todas as trabalhadoras do IFMA que colaboraram com a construção desta pesquisa por meio do levantamento, bem como a todos/as que cooperaram direta ou indiretamente.

À Lorena, Safira, Selma e Emanuele, pela amizade, partilha, acolhimento e incentivo, que ultrapassaram os muros da sala de aula.

À Silvana, Valéria, Danielle, Laurine e Angélica, por iluminarem minha existência.

Ao amigo Ricardo Baquil, pela disponibilidade e colaboração.

Ao amigo Fábio, pelo colo, afeto e incentivo, mesmo à distância.

À Profa. Lourdes, pela partilha de tanto conhecimento e pela confiança a mim dedicada.

Aos/às docentes, colegas e trabalhadores/as do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, e também, à banca de qualificação e defesa, pela experiência incrível vivenciada neste curso.

À família Parrião/ Parreão/ Rodrigues por tanto incentivo e exemplos inspiradores.

À afilhada Maria Vitória e aos afilhados Ítalo e Lucas, por serem motivação e força para o meu caminhar.

“O ato de escrever sobre situações de violências e, com especificidade, sobre a violência contra a mulher e de gênero não é um fim em si mesmo, nem apenas um exercício de estilo livre. Requer um envolvimento emocional, afetivo e um compromisso intelectual particular e político de quem escreve, pois a violência é em si uma ‘força perturbadora’, um ‘poder inquietante’.”

Lourdes Maria Bandeira, 2017.

RESUMO

O assédio nas relações de trabalho das mulheres é objeto de estudo desta dissertação, que o aborda enquanto violência no e pelo trabalho, sob forte influência das desigualdades de gênero. A pesquisa foi realizada com trabalhadoras do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA), visando identificar as configurações do assédio vivenciado pelas mesmas no ambiente de trabalho, suas implicações, bem como as formas de enfrentamento a essa violência, tanto pelas vítimas quanto pela instituição. Assim, o percurso metodológico foi orientado pelo método materialista histórico dialético, como base de investigação e análise, sendo identificadas como categorias centrais: trabalho, gênero, violência e assédio. A investigação possui caráter predominantemente qualitativo, embora possua também fonte de dados quantitativos, sendo constituída por meio de pesquisa bibliográfica e documental que subsidiaram a análise dos dados obtidos na pesquisa de campo, sendo esta realizada mediante aplicação de questionários online com a contribuição de 190 servidoras de 28 campus e da reitoria. Com base na fundamentação teórica, identificou-se o assédio como reconfiguração da violência no trabalho, visto que, mecanismos de violência são utilizados contra trabalhadores/as desde os tempos mais remotos. Ocorre que, o sistema capitalista, sob a atual orientação neoliberal, adota estratégias de gestão do trabalho que fomentam disputas, conflitos, competitividade, individualismo, luta por lugares e consequente fragilização dos vínculos entre trabalhadores/as. Tal fato é ratificado pelos dados da pesquisa quando revelam o assédio moral como predominante, sendo praticado majoritariamente por homens, causando implicações para a saúde física e mental das vítimas, não raro, irreversíveis. Foram observados entraves para o enfrentamento do assédio por parte das trabalhadoras que, em sua maioria, não conseguem formalizar a denúncia, mas também por parte da instituição, que possui iniciativas consideradas tímidas diante da gravidade de tal violência. Ressalta-se ainda que, não obstante haja jurisprudência e alguns dispositivos legais contra o assédio, o Brasil ainda não possui legislação específica para o enfrentamento dessa violência, com exceção do assédio sexual – inserido de forma breve no Código Penal Brasileiro. A reestruturação produtiva, sob o viés neoliberal da flexibilização, somada à forte herança patriarcal que alimenta as desigualdades de gênero, impulsionam relações de trabalho inseguras e violentas, solo fértil para a prática dos assédios moral e sexual, sendo o Estado corresponsável pela sua existência e reprodução. Por essa razão, a presente pesquisa possui grande relevância não somente para o IFMA, mas também para os diversos sujeitos, instituições, organizações e movimentos que vivenciam a complexidade de

tal violência atravessada pelas desigualdades de gênero, podendo contribuir para seu enfrentamento.

Palavras-chave: assédio moral; assédio sexual; trabalho; gênero; violência.

ABSTRACT

Harassment in women's labor relations is the object of study in this dissertation, which addresses it as violence at work and through the work, under the strong influence of gender inequalities. The research was carried out with female employees from the Federal Institute of Science and Technology of Maranhão (IFMA), aiming to identify the configurations of harassment experienced by them in the work environment, its implications, as well as the ways of dealing with this violence, both by the victims and also by the Institution. So, the methodological path was guided by dialectical historical materialist method, as a basis for investigation and analysis, from which we can highlight these central categories: work, gender, violence and harassment. The investigation has a predominantly qualitative character, although it also has a quantitative data source, constituted by means of bibliographic and documental research that subsidized the analysis of the data collected in the field research, which was done by applying online questionnaires to 190 female employees from 28 campuses and the rectory. Based on theoretical ground, harassment was identified as a reconfiguration of violence at work, seeing that mechanisms of violence are used against workers since the most remote times. It so happens that the capitalist system, under the current neoliberal orientation, adopts work management strategies that encourage disputes, conflicts, competitiveness, individualism, struggle for places, resulting the weakening of the ties between workers. That fact is confirmed by the research data when it reveals that the moral harassment has been practiced mostly by men gender, causing often irreversible implications to the victims physical and mental health. Barriers were observed to confronting harassment by the workers who, for the most part, are not able to formalize complaints, but also by the institution, that usually adopts timid measures, considering the seriousness of that. It is also noteworthy that, despite jurisprudence and some legal provisions against harassment, Brazil still does not have a specific legislation to combat that type of violence, excepting to sexual harassment – briefly inserted into the Brazilian Criminal Code. Productive restructuring, under the neoliberal flexibilization bias, added to the strong patriarchal heritage that feeds gender inequalities, drive insecure and violent labor relationships, which is a fertile ground to the practice of moral and sexual harassment, with the State being co-responsible for its existence and reproduction. For that reason, this research has great relevance not only to IFMA, but also to several subjects, institutions, organizations and movements that experience

the complexity of such violence resulting from gender inequalities, and it may contribute to its confrontation.

Keywords: bullying; sexual harassment; work; gender; violence.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	- Tempo de serviço no IFMA	44
Gráfico 2	- Grau de escolaridade	56
Gráfico 3	- Autodeclaração de raça/ etnia	58
Gráfico 4	- Autodeclaração de orientação sexual	67
Gráfico 5	- Relação entre orientação sexual e assédio	71
Gráfico 6	- Dados gerais sobre o assédio	79
Figura 1	- Diferentes tipos de violência no trabalho	83
Gráfico 7	- Participação por cargo	85
Gráfico 8	- Idade das participantes	88
Gráfico 9	- Relação entre escolaridade e vivência de assédio	89
Gráfico 10	- Relação entre cargo e vivência de assédio	90
Gráfico 11	- Assédio com colegas	92
Gráfico 12	- Características do assédio para quem vivenciou	93
Gráfico 13	- Relação entre procedência e tipo de assédio	96
Gráfico 14	- Relação entre procedência do assédio e gênero do/a agressor/a	97
Gráfico 15	- Relação entre assédio e gênero do/a agressor/a	102
Gráfico 16	- Consequências do assédio no IFMA	105
Gráfico 17	- Quem tomou conhecimento da situação	111
Gráfico 18	- Motivo pelo qual não realizou denúncia	112
Gráfico 19	- Dados da Ouvidoria: assédio por campus	116
Gráfico 20	- Medidas institucionais adotadas	118
Gráfico 21	- Acredita que superiores hierárquicos apoiam as vítimas	119
Gráfico 22	- Sente-se acolhida e protegida no trabalho	121
Gráfico 23	- Considera as relações de trabalho saudáveis	121
Gráfico 24	- Sugestões de ações institucionais preventivas	123

LISTA DE SIGLAS

AMBEV	Companhia de Bebidas das Américas
ANF	Agência de Notícias das Favelas
ANMT	Associação Nacional de Medicina do Trabalho
ANTRA	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CF	Constituição Federal
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CONSUP	Conselho Superior
COVID-19	<i>Corona Virus Disease</i> 2019
DSEI	Distrito Sanitário Especial Indígena
e-SIC	Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão
FHC	Fernando Henrique Cardoso
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFAL	Instituto Federal de Alagoas
IFMA	Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Maranhão
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização Não Governamental
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PROEJA	Programa de Educação de Jovens e Adultos
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
SIM	Sistema de Informações sobre Mortalidade
SINAN	Sistema de Informações e Agravos de Notificações
SINASEFE	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica
SUAP	Sistema Unificado da Administração Pública
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UFPEL	Universidade Federal de Pelotas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	TRABALHO E RELAÇÕES DE GÊNERO: desigualdades persistentes?.....	27
2.1	A perversidade do trabalho: entre a opressão e a sobrevivência	30
2.2	Desdobramentos da reestruturação produtiva: desnudando as relações de trabalho no serviço público.....	35
2.3	Questões de gênero na sociedade capitalista: desigualdades pulsantes.....	47
3	“ASSÉDIO NOSSO DE CADA DIA”: reconfigurações da violência no e pelo trabalho	69
3.1	Compreendendo as configurações do assédio no e pelo trabalho	76
3.2	Assédio moral e assédio sexual: reflexos do cotidiano laboral	86
3.3	Implicações do assédio: um olhar para as dimensões pessoais, sociais e institucionais.....	103
4	VIOLÊNCIA NO E PELO TRABALHO: o enfrentamento como caminho necessário e urgente.....	114
4.1	Percepções sobre a (in) segurança dos espaços de trabalho	117
4.2	Compartilhamento das responsabilidades e aspectos legais como enfrentamento ao assédio.....	126
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	133
	REFERÊNCIAS	139
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ..	150
	APÊNDICE B – PESQUISA APLICADA	152
	ANEXO A – SUBMISSÃO DO PROJETO À PLATAFORMA BRASIL.....	158
	ANEXO B – SOLICITAÇÃO AO ACESSO DE DADOS JUNTO AO IFMA.....	159

1 INTRODUÇÃO

Este estudo, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), trata sobre o assédio nas relações de trabalho das mulheres com vínculo profissional efetivo no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA), visando identificar de que forma essa violência ocorre no âmbito institucional, suas implicações e também os meios de enfrentamento a ela. Compreendendo tratar-se de um tema que transversaliza com a questão de gênero e violência, o estudo se insere na área de concentração de Políticas Sociais e Programas Sociais e na linha de Pesquisa Violência, Família, Criança, Idoso e Gênero.

Intencionando contextualizar o IFMA, destaca-se que a instituição é oriunda das Escolas de Aprendizes e Artífices implantadas nas capitais brasileiras pelo Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, sob o intermédio do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, com o objetivo de disciplinar e proporcionar educação profissionalizante a jovens de baixa renda com foco no movimento de industrialização nacional daquele momento, conforme legislação pertinente, sendo a Escola do Maranhão instalada no dia 16 de janeiro de 1910 em São Luís. Em seu desenho e concepção, observam-se elementos assistencialistas e de apoio aos interesses do mercado naquele período, conforme aponta Soares (1982, p. 61), com base na lei de criação das Escolas de Aprendizes e Artífices:

A finalidade dessas escolas era a formação de operários e contramestres, através de ensino prático e conhecimentos técnicos necessários aos menores que pretendessem aprender um ofício, em ‘oficinas de trabalho manual ou mecânico que forem mais convenientes e necessários ao Estado em que funcionar a escola, consultadas, quanto possível, as especialidades das indústrias locais’. (SOARES, 1982, p. 61).

A forte presença dos interesses econômicos em voga continuou orientando a educação profissional, especialmente a partir da década de 1940, com o processo de industrialização, que adequou a dualidade das demandas de formação profissional e intelectual às suas transformações. Considerando esse contexto histórico, o Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Maranhão (2014, p. 14) assegura:

[...] em 30 de janeiro de 1942, com a necessidade de responder às novas demandas educacionais no setor industrial, em face da intensificação do processo de substituição das importações, ditada pela dinâmica da produção dos países industrializados durante a Segunda Guerra Mundial, o Decreto-lei nº 4.073 instituiu a Lei Orgânica do Ensino Industrial. Nesse contexto, criaram-se as Escolas Técnicas Industriais. No mesmo ano, por meio do Decreto-lei nº 4.127, de 25 de fevereiro, instalou-se a rede de escolas técnicas federais. Com isso, o então Liceu Industrial de São Luís transformou-se na Escola Técnica Federal de São Luís.

Por conseguinte, a Lei Federal nº 7.863/ 1989 transforma a Escola Técnica Federal do Maranhão em Centro Federal de Educação Tecnológica do Maranhão (CEFET),

acrescentando às suas competências a oferta de cursos de graduação e pós-graduação, contemplando a Escola Agrotécnica Federal. E, somente em 2008, após muitas transformações políticas, sociais e econômicas ocorridas no país – que provocaram a implementação do Plano de Expansão da Educação Profissional –, a instituição ganha o formato de Instituto Federal de Ciência e Tecnologia, por meio da Lei nº 11.892, integrando assim o CEFET e as Escolas Agrotécnicas Federais localizadas em Codó, São Luís e São Raimundo das Mangabeiras (INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO, 2014).

Sob o Governo Lula, identificam-se mudanças substanciais com a transformação dessa rede profissionalizante para Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, por meio da implantação e expansão nacional dos Institutos Federais, “com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional”, conforme a Lei nº 11.892/2008, Art. 6º (BRASIL, 2008, não paginado), que gerou grande expectativa de alterar significativamente o formato tradicional de tais instituições. De acordo com o Ministério da Educação (MEC),

O modelo dos Institutos Federais surge como uma autarquia de regime especial de base educacional humanístico-técnico-científica. É uma instituição que articula a educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica em diferentes níveis e modalidades de ensino. (BRASIL, 2010b, p. 19).

O IFMA, parte integrante da referida Rede Federal de Educação, atualmente se encontra presente em grande parte do estado do Maranhão, contando com 26 campi já consolidados de norte a sul do estado, 03 campi avançados e uma reitoria, localizada em São Luís - MA.¹ As atividades da instituição, seguindo as normativas federais, são pautadas no tripé ensino, pesquisa e extensão, perpassando a oferta dos seguintes serviços, principalmente: cursos técnicos, cursos técnicos integrados ao ensino médio, cursos de nível superior nas modalidades licenciatura e bacharelado, pós-graduação em nível de mestrado e doutorado, educação para jovens e adultos (PROEJA), cursos de formação inicial e continuada, Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), Programa Mulheres Mil, para citar alguns.

Outrossim, Pacheco, Pereira e Domingos Sobrinho (2010, p. 83) chamam atenção para o fato de que “[..] esse conjunto de instituições federais sempre se modificou em função

¹ Relação de campi disponível no portal do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Maranhão (2015a): Categoria campus - Açailândia, Alcântara, Araiões, Bacabal, Barra do Corda, Barreirinhas, Buriticupu, Caxias, Codó, Coelho Neto, Grajaú, Imperatriz, Itapecuru Mirim, Pedreiras, Pinheiro, Presidente Dutra, Santa Inês, São José de Ribamar, São João dos Patos, São Luís – Centro Histórico, São Luís – Maracanã, São Luís – Monte Castelo, São Raimundo das Mangabeiras, Timon, Viana, Zé Doca; Categoria campus avançado - Carolina, Porto Franco e Rosário.

de demandas oriundas da economia nacional ou de pressões decorrentes dos embates no âmbito do Estado [...].” Portanto, torna-se imprescindível demarcar os Institutos Federais de Ciência e Tecnologia no contexto acima explanado, visto que estão inseridos historicamente nas respostas do Estado brasileiro às demandas econômicas dominantes, seja em nível nacional ou internacional.

Não obstante os avanços alcançados pela criação, implementação e expansão dos institutos federais, é fundamental considerar os projetos societários em disputa, especialmente quando envolve as categorias educação e trabalho, posto que são elementos centrais de dominação ou emancipação humana. Em vista disso, entre tantos elementos importantes dessa totalidade, propõe-se nesta pesquisa problematizar as relações de trabalho existentes nesses espaços, considerando que os impactos das referidas contradições estão ali refletidos.

Destaco como válvula propulsora para este estudo minha atuação como assistente social no IFMA campus Pinheiro desde 2012, onde recebo diversas demandas relacionadas à prática de assédio, tanto moral quanto sexual, tendo como vítimas não só trabalhadores (as), mas também estudantes. Os casos envolvem abuso de autoridade, perseguição, humilhação, agressão verbal, exposição e constrangimento das vítimas, uso de comentários preconceituosos e depreciativos, desqualificação do trabalho/ competência da vítima, além de investidas de cunho sexual abusivas. Considerando as consequências dessa violência - abordada aqui de forma dialética, vinculada a um contexto de formação socioeconômica e situada no tempo e no espaço – no âmbito individual, social e institucional, fui provocada a problematizar a referida temática.

Assim, o momento inicial de estudo foi marcado pela minha participação no I Encontro Nacional de Mulheres do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE) – realizado entre 23 e 25 de março de 2018 em Brasília - DF, quando propus a tese “Criação de Pasta para Enfrentamento ao Machismo e Espaço de Acolhimento a Servidoras Vítimas de Assédio”, a qual foi aprovada, apresentada no evento e publicada no caderno de teses do encontro.

Essa experiência mobilizou-me para aprofundar o tema e investir na atual pesquisa, que objetiva analisar o assédio nas relações de trabalho das mulheres com vínculo profissional efetivo no IFMA, identificando as implicações para as vítimas e as formas de enfrentamento ao assédio por parte da instituição. Ademais, intenciona-se identificar os tipos de assédio existentes nas relações de trabalho dessas mulheres, em que pese suas consequências nos níveis pessoal, social e profissional.

Ou seja, a pesquisa surge a partir de inquietações vivenciadas no ambiente de trabalho onde estou inserida atualmente, principia no real e imediato cotidiano. Essa realidade, ainda superficial, provocou a investigação sobre as práticas de assédio contra as mulheres no ambiente de trabalho do IFMA, com vistas a realizar aproximações sucessivas ao objeto de estudo, compreendo-o inicialmente como o imediato aparente, necessitando passar pelo processo de abstração até alcançar proximidade à sua essência e, conseqüentemente, ao real, que não é imutável, posto que é histórico e dialético.

Heloani e Barreto (2018, p. 23), pesquisador e pesquisadora de grande relevância acerca da temática no Brasil, constataam que:

Nos últimos anos temos observado que o assédio laboral tem alcançado tamanha magnitude em nosso país que parece se alastrar pelo tecido social tal como uma praga, a ponto de alguns estudiosos se referirem a esse mal social como a ‘epidemia do novo século’ e até mesmo como ‘câncer do mercado de trabalho’.

Desse modo, acredita-se que o assédio é uma preocupação latente no cotidiano de trabalhadores e trabalhadoras que vivenciam em suas relações de trabalho diversas violências, muitas vezes invisíveis, deteriorando os ambientes e relações laborais. Tais agressões provocam danos em sua saúde física e mental, comprometendo suas vidas nos aspectos pessoal, social e trabalhista. No entanto, faz-se necessário o recorte de gênero, pois a mulher historicamente sofre situações cotidianas de opressão, discriminação e desigualdade, sendo as maiores vítimas de assédio, conforme apontam diversos estudos.

Os ensinamentos de Simone de Beauvoir em *O Segundo Sexo: Fatos e Mitos* clareiam a configuração histórica das desigualdades de gênero conforme aponta a passagem abaixo sobre a superioridade dos homens em relação à mulher:

Além dos poderes concretos que possuem, revestem-se de um prestígio cuja tradição a educação da criança mantém: o presente envolve o passado e no passado toda a história foi feita pelos homens. No momento em que as mulheres começam a tomar parte na elaboração do mundo, esse mundo é ainda um mundo que pertence aos homens. (BEAUVOIR, 1970, p. 15).

Compreende-se ser necessário analisar as questões de gênero de forma ampla, ultrapassando a dicotomia biológica entre o ser homem e ser mulher. Assume-se neste estudo a categoria gênero como resultado de construções sociais nas quais são delimitados padrões de comportamento e vivências referentes a homens e mulheres, impostos aos seres sociais na maioria das sociedades. De acordo com o pensamento de Safiotti (2004, p. 116), “gênero diz respeito às representações do masculino e do feminino, às imagens construídas pela sociedade a propósito do masculino e do feminino, estando estas inter-relacionadas”.

Nesse contexto, identifica-se o reforço às desigualdades de gênero, considerando a imposição de padrões e dualidade entre homens e mulheres, na qual estas são subjugadas em

favor daqueles. Ou seja, acirram-se as relações desiguais em que o poder do homem faz-se dominante, característica base do patriarcado tão presente ainda nos dias atuais, posto que é fortalecido pelo sistema de produção capitalista. Retomando Safiotti (2004), a autora afirma que o patriarcado é um fenômeno em que dominação-exploração compõem-se por duas faces:

Desta sorte, a base econômica do patriarcado não consiste apenas na imensa discriminação salarial das trabalhadoras, em sua segregação ocupacional e em sua marginalização de importantes papéis econômicos e político-deliberativos, mas também no controle de sua sexualidade e, por conseguinte, de sua capacidade reprodutiva. (SAFIOTTI, 2004, p. 106).

Tem-se como fato agravante nas afirmativas acima o de que o modo de produção capitalista acirra as desigualdades de gênero para se fortalecer, aprofundando as diferenças sociais, econômicas e culturais com vistas a dividir, enfraquecer a classe trabalhadora e excluir as mulheres do sistema produtivo ou precarizar suas condições de assalariada. Toledo (2017, p. 158) pondera, com base no materialismo histórico:

Os gêneros, as formas simbólicas em que se expressam os sexos, são construções culturais que, como tudo o mais dentro do capitalismo imperialista se tornam cada vez mais cruéis contra os seres humanos [...] essas construções culturais são reflexo do modo de produção capitalista.

Deste modo, concorda-se com Kergoat (2009, p. 67) quando esta afirma que as relações entre homens e mulheres situam-se no bojo das relações sociais e, como tais, “possuem uma base material, no caso o trabalho e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho”.

Nesse contexto, na maioria das sociedades, convencionou-se atribuir às mulheres as atividades domésticas e familiares, restando aos homens a incumbência do sustento familiar e de demais atividades de grande valor social como a política, a religião e os estudos.

Considera-se importante destacar que o sistema de produção/ reprodução capitalista apropria-se dessas relações sociais desiguais para aprofundar a dominação/ exploração da classe trabalhadora e, com isso, fortalecer-se. Kergoat (2009, p. 74) considera que o capitalismo “é construído sobre a separação dos lugares e tempos da produção e da reprodução; quanto ao que chamamos ‘trabalho doméstico’, trata-se de uma forma histórica particular do trabalho reprodutivo, inseparável da sociedade salarial”.

O reconhecimento da desvalorização dos trabalhos domésticos (esfera reprodutiva) e sua sobrecarga para as mulheres, bem como das desigualdades sofridas no trabalho profissional e assalariado (esfera produtiva) em decorrência do “ser mulher”, culminou no processo de divisão sexual do trabalho, conceito impulsionado pelos movimentos feministas, principalmente na França, por volta de 1970, conforme enfatizam Hirata e Kergoat (2007, p. 599), garantindo ainda que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

Diante do exposto, é imperativo compreender os processos de opressão e violência sofridos pelas mulheres na esfera do trabalho produtivo atualmente. Destacamos neste estudo a prática do assédio, compreendendo-a como extremamente nociva à vida de milhares de mulheres no mundo inteiro, que vivenciam essa realidade em seu cotidiano, ainda que seja convivendo com as consequências danosas desses atos.

Com base nos estudos de Queiroz, Diniz e Melo (2011, p. 5) a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal

[...] originou um maior relacionamento entre homens e mulheres na atividade produtiva, essa convivência por sua vez, tem desencadeado diversas formas de violência, a exemplo do assédio sexual e assédio moral, tendo na maioria dos casos as mulheres como vítimas, aspectos que intensificam a divisão sexual do trabalho e trazem sérias implicações para a vida deste segmento.

Acerca desse tema, o Ministério do Trabalho e Emprego esclarece que “o assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos [as] trabalhadores [as] a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções.” (BRASIL, 2010a, p.11). Trata-se de uma violência praticada independente do grau de hierarquia, podendo ser procedente de chefias, de colegas, ou mesmo do/a subordinado/a à chefia, que objetiva principalmente constranger, humilhar, obter vantagens pessoais, desestabilizar e/ ou desqualificar determinada trabalhadora.

Os conceitos sobre assédio no trabalho variam conforme as áreas de atuação dos/as autores/as (social, administrativa, econômica, etc.), porém não fogem, em essência, à definição da justiça brasileira, e sim a aprimora. Entretanto, ganhou maior notoriedade e destaque em publicações o assédio moral, sendo identificada menor produção acerca do assédio sexual no trabalho até o momento. Pretende-se, neste estudo, analisar os dois tipos de assédio: moral e sexual, dada sua gravidade e repercussão para as vítimas e sociedade.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37), a partir de suas pesquisas iniciais, consideraram o assédio moral como:

[...] uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Quanto à especificidade do assédio sexual, pode-se afirmar que se trata de uma conduta abusiva de cunho sexual, praticada por meio de intimidação, importunação ou chantagem, em que o/a assediador/a cria situações contra a vítima visando atender a interesses particulares. As relações de poder que envolvem e alimentam o assédio sexual vão além das relações hierárquicas no trabalho, elas perpassam as desigualdades de gênero cuja base é a herança patriarcal e consequente cultura machista. Tais elementos permitem a naturalização da violência sexual, na qual as mulheres predominam como vítimas, na medida em que os corpos e subjetividades femininas ainda se encontram ameaçados, sujeitando as trabalhadoras a situações cotidianas de risco.

Acredita-se que as consequências de qualquer tipo de violência podem ser extremamente danosas para homens e mulheres. Em se tratando do assédio, o Ministério do Trabalho e Emprego afirma que esse tipo de violência “ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte” (BRASIL, 2010a, p. 13).

O assédio nas relações de trabalho, para além da problematização acerca de sua contribuição para o fortalecimento do modo de produção/ reprodução capitalista em suas nuances mais perversas, que é a exploração sem limites do/a trabalhador/a, provoca impactos profundos, muitas vezes irreversíveis. Considerando isso, Raichelis e Silva (2015, p. 590) abordam o aspecto importante do indivíduo como vítima de tais práticas:

A vítima do assédio é penalizada individualmente pelo sofrimento vivido. Sem a visibilidade sobre o fenômeno que afeta o conjunto dos (as) trabalhadores (as), as situações tornam-se individualizadas, gerando ainda mais sofrimento para o (a) assediado (a), que se sente culpado (a) pelo ocorrido e acaba tendo reforçados os sentimentos de solidão e medo.

Marie-France Hirigoyen, uma das pesquisadoras pioneiras neste tema, realizou alguns estudos sobre assédio moral tanto em espaços públicos, quanto privados. Publicando um dos levantamentos realizados, a pesquisadora afirma que a quantidade de pessoas que afirmaram ter sido vítimas de assédio é idêntica em ambos os setores. No entanto, o assédio moral se apresenta de formas diferentes em cada um. Assim, a autora identificou que:

No setor público, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido a uma falta muito grave. Por esta razão, os métodos de assédio são, neste caso, mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade das vítimas. (HIRIGOYEN, 2011, p. 124).

Nesse mesmo estudo, Hirigoyen (2011, p. 99-100) afirma que as mulheres representaram 70% do total de pessoas que se declararam vítimas de assédio moral e discorre sobre essa desigualdade de gênero, reforçando a necessidade de um estudo específico sobre o

tema: “As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes”.

Isto posto, reforça-se a inquietação acerca do problema apresentado, qual seja: as práticas de assédio existentes nas relações de trabalho das mulheres são acirradas pelo modo de produção/ reprodução capitalista em curso e atingem tanto os setores privados, quanto instituições públicas como o IFMA, provocando implicações de natureza pessoal, institucional e social. Questiona-se, assim, de que forma o assédio nas relações de trabalho das mulheres no Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Maranhão enseja a reprodução de práticas de dominação e discriminação relacionadas ao gênero, acirrando as desigualdades e fortalecendo o modo de produção capitalista?

Para tanto, esta pesquisa possui como objetivo central: analisar o assédio nas relações de trabalho das mulheres vinculadas profissionalmente ao IFMA, identificando as implicações para as vítimas e as formas de enfrentamento ao assédio por parte da instituição. Com vistas a alcançar tal proposição, elegeu-se como objetivos específicos: a) Identificar os tipos de assédio existentes nas relações de trabalho das mulheres no IFMA; b) Identificar as implicações do assédio para as trabalhadoras, considerando os aspectos pessoal, social e profissional; e c) Averiguar as formas de enfrentamento ao assédio implementadas pelo IFMA.

Na intenção de responder a tal problema e atender aos objetivos propostos, foram impressas no percurso metodológico orientações do método materialista histórico dialético como base de investigação e análise, compreendendo que nenhum conhecimento é estanque ou acabado, mas, sim, parte de um movimento em constante transformação envolvendo a totalidade dos seres sociais, bem como suas particularidades e singularidades, formando um todo complexo e repleto de determinações. Considerando que “o ideal não é mais do que o material, transposto e traduzido na cabeça do homem” (MARX, 2011, p. 129), compreende-se que o método dialético possibilita a compreensão das relações sociais capitalistas, complexas, antagônicas e contraditórias, subsidiando o estudo ora apresentado.

Assim, essa totalidade dinâmica, fruto de contínuas transformações e composta por diversas unidades complexas, é mediada por categorias que somente podem ser identificadas e compreendidas de acordo com cada momento histórico. Busca-se, com isso, a análise de uma realidade concreta, complexa e contraditória, a ser investigada considerando as múltiplas determinações e mediações do objeto escolhido. Conforme aponta Netto (2011, p. 20, grifo do autor) “o conhecimento teórico **é o conhecimento do objeto - de sua estrutura e dinâmica -**

tal como ele é em si mesmo, na sua existência real e efetiva, independentemente dos desejos, das aspirações e das representações do pesquisador”.

Acerca do processo de investigação, Marx (2011, p. 128-129) assegura que:

A investigação tem de se apropriar da matéria em seus detalhes, analisar suas diferentes formas de desenvolvimento e rastrear seu nexos interno. Somente depois de consumado tal trabalho é que se pode expor adequadamente o movimento real. Se isso é realizado com sucesso, e se a vida da matéria é agora refletida idealmente, o observador pode ter a impressão de se encontrar diante de uma construção a priori.

Visando demonstrar os caminhos percorridos na investigação apresentada, registra-se que esta foi compreendida como um processo dialético, no qual é indispensável a correlação entre o referencial teórico construído durante o percurso e os dados empíricos coletados. Dessa forma, o percurso metodológico possuiu caráter qualitativo, embora tenham sido utilizados dados quantitativos. Com base nos apontamentos de Yin (2016, p. 10), a pesquisa qualitativa possibilita estudar o significado da vida das pessoas, representar as opiniões e perspectivas, valorizar as condições contextuais, além de permitir o uso de múltiplas fontes de evidência, formando um mosaico de orientações, como define o autor, que envolve: “a potencial multiplicidade de interpretações dos eventos humanos sendo estudados; a potencial singularidade desses eventos; e as variações metodológicas disponíveis dentro da pesquisa qualitativa”.

Corroborando com Minayo *et al.* (1994, p. 15), “a realidade social é o próprio dinamismo da vida individual e coletiva com toda a riqueza de significados dela transbordante”. Para tanto, foram utilizados dados quantitativos advindos de questionários online e relatórios institucionais, como forma de mensurar a vivência do assédio na instituição, e também dados qualitativos extraídos por meio de documentos oficiais, além do suporte da literatura em uso, com vistas a compreender e analisar os indivíduos envolvidos neste processo como sujeitos históricos e coletivos, pertencentes não só a contextos sociais particulares, mas também complexos.

Nesse sentido, com vistas a alcançar uma apreensão mais detalhada e aproximada da realidade em estudo, o processo investigativo foi estruturado por meio de:

- a) Pesquisa bibliográfica: visando desnudar a realidade do assédio nas relações de trabalho das mulheres no IFMA, foram identificadas como categorias centrais: trabalho, gênero, violência e assédio, a partir das quais foi referenciada a literatura base deste estudo.
- b) Pesquisa documental para análise das legislações pertinentes ao tema, documentos oficiais do IFMA e outros órgãos relevantes para a investigação. Possuem grande destaque os relatórios institucionais da Ouvidoria e da

Comissão de Ética do IFMA acerca das denúncias de assédio no período de 2016 a 2020, cuja apresentação e análise crítica serão expostas no decorrer do trabalho.

- c) Pesquisa de campo: concomitante ao aprofundamento teórico, foi realizada no ano 2020 a pesquisa de campo no âmbito do IFMA (ANEXO A), visando à melhor compreensão do objeto de estudo. Esta etapa da pesquisa mostrou-se indispensável para análise do assédio nas relações de trabalho do IFMA, pois “o trabalho de campo se apresenta como uma possibilidade de conseguirmos não só uma aproximação com aquilo que desejamos conhecer e estudar, mas também de criar um conhecimento, partindo da realidade presente no campo”. (MINAYO *et al.*, 1994, p. 51).

De acordo com dados da instituição, divulgados em março de 2020 no evento “Feminismos Plurais: debates transversais e posturas anti-machistas”, a previsão do universo de trabalhadoras encontra-se em torno de 1.328 (mil trezentos e vinte e oito) em todos os campi e reitoria, considerando servidoras ativas – docentes e técnicas administrativas de nível fundamental, médio e superior².

Dessa forma, a coleta dos dados quantitativos foi realizada através da aplicação de questionários online, após consentimento (APÊNDICES A e B), elaborados com base na literatura referenciada e na experiência profissional já relatada. Em seguida, por meio do Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP), foi realizado individualmente levantamento do endereço eletrônico institucional de cada trabalhadora ali registrada, que foi organizado por campus. Paralelamente, o projeto de pesquisa estava sendo avaliado na Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), através da Plataforma Brasil (ANEXO B).

Logo após aprovação da pesquisa pela CONEP, os questionários foram enviados por meio eletrônico para 1.362 trabalhadoras identificadas no levantamento via SUAP, sendo determinado um prazo para preenchimento, que foi prorrogado uma única vez. Considerando a necessidade de alcançar o máximo de servidoras do universo a ser pesquisado, foi realizada mobilização virtual para esclarecimento da pesquisa e sensibilização quanto à participação através de convite que foi divulgado em mídias sociais com o apoio de amigos/as e colegas do IFMA.

Importa registrar também que havia intenção inicial de realizar entrevistas com as participantes interessadas para somar aos dados dos questionários e enriquecer o estudo.

² Quanto a roda de conversas “Feminismos plurais: debates transversais e posturas anti-machistas”, Cf. Roda... (2020) e também pelo portal do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Maranhão (2020a).

Entretanto, devido às inúmeras adversidades provocadas pela pandemia da *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*³ declarada pela OMS em março de 2020, não foi possível dar prosseguimento às entrevistas.

O levantamento de dados mediante aplicação de questionários *online* contou com a contribuição de 190 servidoras, abrangendo 28 campi e a reitoria, incluindo campus avançados, sendo identificado o campus Viana como o único campus não participante do levantamento. A pesquisa registrou participação expressiva de trabalhadoras da reitoria, além dos campi Caxias, Pinheiro, Buriticupu e São Luís – Monte Castelo, embora cada contribuição tenha sido de grande relevância para este estudo.

Quanto ao cargo exercido pelas trabalhadoras respondentes, observou-se a contribuição significativa de 92 docentes, correspondendo a 48% do total, seguidas de 56 (29%) técnicas administrativas de nível superior, com destaque para os seguintes cargos: assistente social, bibliotecária, enfermeira, pedagoga, psicóloga, administradora, contadora, economista, jornalista, nutricionista, analista em TI, odontóloga e técnicas em assuntos educacionais.

Omena (2018, p. 51) desenvolveu importante estudo acerca da precarização do trabalho docente no IFMA com enfoque para o assédio “enquanto elemento de degradação moral do trabalhador docente e sua principal consequência, o silenciamento coletivo”. Para a autora, a lógica produtivista da gestão do trabalho traz uma diversidade de problemas ao cotidiano laboral dos/as docentes, dentre eles, o assédio moral, ratificando a expressiva participação de docentes nesta pesquisa.

No perfil das trabalhadoras respondentes, prevalece com 56% a faixa etária entre 31 a 40 anos. 38% dessas trabalhadoras possui pós-graduação em nível de especialização e 36% em nível de mestrado, além de possuírem como tempo de serviço no IFMA, com maior incidência, os períodos entre 03 a 07 anos (45%) e entre 07 a 20 anos (42%). Quanto à autodeclaração referente à raça/etnia, o estudo demonstrou que 64% das participantes são consideradas negras, visto que 88 trabalhadoras se autoidentificam como pardas e 33 como pretas. Ressalta-se que o detalhamento dos dados alcançados no levantamento será apresentado no decorrer do texto com a devida problematização desses dados.

A pesquisa apontou forte presença do assédio no IFMA, na medida em que 55% das respondentes afirma ter vivenciado tal violência na instituição, 94% das trabalhadoras

³ A pandemia da COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020. Entre as recomendações para conter o vírus e suas implicações, foi determinado o isolamento e distanciamento social, impondo mudanças de ordem sanitária, social, política e econômica em todo o mundo.

afirmam saber identificar o assédio em seu ambiente de trabalho, bem como 78% das respondentes conhece algum/a colega que foi vítima de assédio no IFMA, fato que ilustra a importância e a necessidade deste estudo.

Na opinião de Minayo *et al.* (1994), um problema somente surge intelectualmente após seu surgimento na vida prática. Dessa forma, compreendendo que existe assédio nas relações de trabalho dentro do IFMA, que esta é uma forma alarmante de violência e, acreditando que as mulheres ainda se encontram mais vulneráveis a vivenciar esse tipo de violência, faz-se necessário aprofundar os estudos referentes a essa temática a fim de analisar tais experiências, identificar as consequências dessa prática para as trabalhadoras, e também as possíveis formas de enfrentamento e atendimento a esses casos.

Por essa razão, o primeiro capítulo, sob o título **Trabalho e relações de gênero: desigualdades persistentes?**, apresenta fundamentação sobre a categoria trabalho, por meio de uma abordagem filosófica e histórica, compreendendo-a como central na vida humana e sem a qual não seria possível a sociabilidade dos sujeitos históricos. A perversidade do trabalho na sociedade capitalista, que oprime e obriga os seres humanos à luta pela sobrevivência, é problematizada, ganhando destaque as significativas transformações do trabalho as quais provocam impactos em todas as esferas da vida humana, sendo enfatizada a reestruturação produtiva e acumulação flexível que norteiam e degradam as relações de trabalho tanto na esfera privada, como na pública, desde as últimas décadas do séc. XX. Os desdobramentos da reestruturação produtiva para a gestão do trabalho no serviço público são desnudados a partir da análise da contrarreforma administrativa brasileira com implicações substanciais nas relações de trabalho de servidores/as públicos/as.

Torna-se indispensável, nesse contexto, problematizar as desigualdades de gênero, baseadas em relações hierárquicas de poder masculino, posto que são parte da engrenagem de produção e acumulação capitalista desde a implantação desse sistema. A divisão social do trabalho, com base no gênero, delega historicamente as atividades domésticas e de cuidado à mulher, com base em características biológicas (reprodução humana) mas também construídas socialmente (fragilidade, delicadeza, beleza, futilidade, obediência, etc.), de modo que sua força física, intelectual e emocional, dispensada a essas ações, muitas vezes ainda não é considerada trabalho. Esse espaço precarizado e gratuito destinado à mulher serve de base para a reprodução social, sem o qual a produção social não se realiza. A partir das lutas feministas, essa discriminação opressora e exploradora foi denunciada e resultou em alguns ganhos, entretanto, a divisão sexual do trabalho continua a encarcerar as trabalhadoras no âmbito do trabalho produtivo (remunerado) ou reprodutivo (sendo ele remunerado ou não).

Por conseguinte, o segundo capítulo intitulado **“Assédio nosso de cada dia” – reconfigurações da violência no trabalho** aborda as configurações do assédio moral e sexual nas relações de trabalho que são considerados neste estudo como uma violência autorizada no e pelo trabalho, a qual fortalece o sistema capitalista, visto que é utilizada como mecanismo de gestão do trabalho em setores privados ou públicos, além de expressar evidente violência de gênero. O assédio pode ser caracterizado pela intencionalidade, repetição, jogo de interesses e relações assimétricas de poder, possuindo como motivação desqualificar, humilhar, vexar, constranger, obter vantagens da vítima, entre outras. Quanto à sua procedência, tal violência pode ser praticada pelos diversos graus de hierarquia, tanto por chefes, quanto por colegas ou subordinados/as, dentre os quais é mais comum o assédio proveniente das chefias, embora o IFMA tenha apresentado dados peculiares a esse respeito.

Serão abordadas as implicações do assédio ponderando o impacto tanto para a vítima e sua família, como para a instituição, o Estado e a sociedade, uma vez que seus efeitos nocivos possam ser irreversíveis e, não raro, levarem à morte. Foram observadas, dentre as principais consequências do assédio no IFMA, o desenvolvimento ou agravamento de doença mental, a ocorrência de problemas de saúde física, o afastamento por motivo de saúde, a necessidade de remoção ou exoneração, além de outros, como: constrangimento/ isolamento, dificuldade de trabalhar e tentativa de suicídio. Considerando a complexidade de tal violência e seus impactos, o assédio se constitui como flagrante violação dos direitos humanos, um problema grave e estrutural, devendo, assim, ser enfrentado.

Portanto, no terceiro e último capítulo – **Violência no e pelo trabalho: o enfrentamento como caminho necessário e urgente**, pretende-se expor e debater a (in) segurança dos espaços de trabalho, apresentando de forma alusiva casos de repercussão nacional e internacional, como também as percepções das trabalhadoras participantes desta pesquisa acerca do ambiente de trabalho do IFMA. Nesse contexto, o compartilhamento das responsabilidades e os aspectos legais como enfrentamento ao assédio ganham destaque no estudo, havendo exposição das legislações e acordos internacionais, dos dispositivos legais vigentes no Brasil, como a Constituição de 1988, o Código Penal Brasileiro, o Regime Jurídico Único dos/as Servidores/as Públicos/as Federais e o próprio Código de Ética do IFMA. Embora não exista legislação brasileira específica para coibir os assédios moral e sexual no trabalho, há diversos dispositivos legais e institucionais que possibilitam o enfrentamento de tal violência, necessitando tão logo do compromisso da instituição/ organização, corresponsáveis pela sua ocorrência.

No tocante ao IFMA, é importante destacar que reiteradamente as participantes expressaram a insegurança das suas relações de trabalho e também a sensação de impunidade nos casos de assédio vivenciados. Compreende-se que o enfrentamento, tanto por parte de trabalhadores/as como por parte da instituição, é um caminho tão necessário quanto urgente e que a ausência de iniciativas também é uma forma de enfrentamento pela omissão, ensejando corresponsabilidade institucional.

Cabe esclarecer que os dados empíricos serão expostos no percurso do trabalho, de forma que serão analisados criticamente à luz do embasamento teórico aqui impresso. As categorias de análise dialogam entre os capítulos, que se completam e interrelacionam formando um todo necessário para a compreensão do objeto de estudo e problema em análise. Esta pesquisa, para além de desnudar uma realidade que humilha, oprime, segrega, adocece e desmobiliza trabalhadores/as, pretende sensibilizar e provocar os sujeitos envolvidos para transformar concretamente tal realidade.

2 TRABALHO E RELAÇÕES DE GÊNERO: desigualdades persistentes?

Compreende-se o trabalho como uma atividade inerente ao ser humano, na medida em que este realiza diversas atividades para satisfazer suas necessidades, em especial, as demandas relacionadas à sua sobrevivência. A realização dessas atividades possibilita a socialização dos seres humanos, posicionando o trabalho como central na formação do ser social, situado na relação do homem com a natureza, na qual ele se transforma ao passo que transforma a matéria natural no processo de produção dos meios de vida humana. Para Marx (2011, p. 326), o trabalho é “um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. Portanto, não se trata das formas instintivas de trabalho, mas sim uma ação unicamente humana dada sua consciência e racionalização sobre a ação realizada.

Lukács (2013, p. 35-43), ao teorizar sobre a ontologia do ser social, buscou em Marx e Engels fundamento para suas análises. O autor tornou-se referência nas reflexões acerca do trabalho e, sob influência marxiana, ratifica que essa categoria “é, essencialmente, uma inter-relação entre homem (sociedade) e natureza, tanto inorgânica (ferramenta, matéria-prima, objeto do trabalho, etc.) como orgânica,” assegurando que “antes de tudo assinala a transição, no homem que trabalha, do ser meramente biológico ao ser social.” Portanto, “natureza e trabalho, meio e fim chegam, desse modo, a algo que é em si homogêneo: o processo de trabalho e, ao final, o produto do trabalho”, homogeneização que deve ser delimitada dialeticamente, pois não se trata de uma simples subordinação dos meios ao fim, prescinde um “resultado adequado, ideado e desejado”, de acordo com as ponderações do autor.

Com base no legado teórico de Marx, Engels e Lukács, Antunes (2006, p. 123) reforça a concepção de que o trabalho é inerente ao ser social, possuindo centralidade na vida humana, tendo em vista que “[...] o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas”. Acrescenta-se que, do ponto de vista de Lukács (2013, p. 33), mesmo uma análise superficial sobre o ser social “mostra a inextricável imbricação em que se encontram suas categorias decisivas, como o trabalho, a linguagem, a cooperação e a divisão do trabalho, e mostra que aí surgem novas relações da consciência com a realidade e, por isso, consigo mesma.”

Nesse sentido, Marx e Engels (2007, p. 87) afirmam que a maior distinção entre o homem e os animais encontra-se na capacidade do homem – pela consciência e razão - de

produzir seus meios de vida e, ao produzi-los, “os homens produzem, indiretamente, sua própria vida material”, tornando a produção central na construção da vida humana, acrescentando que,

Esse modo de produção não deve ser considerado meramente sob o aspecto de ser a reprodução da existência física dos indivíduos. Ele é, muito mais, uma forma determinada de sua atividade, uma forma determinada de exteriorizar sua vida, um determinado modo de vida desses indivíduos. (MARX; ENGELS, 2007, p. 87).

Reforçando esse pensamento, Lukács (2013, p. 34-37) defende que “a essência do trabalho humano consiste no fato de que, em primeiro lugar, ele nasce em meio à luta pela existência e, em segundo lugar, todos os seus estágios são produto de sua autoatividade”, considerando os aspectos originários do trabalho. Por isso, o autor constata: “é precisamente a teoria marxiana, segundo a qual o trabalho é a única forma existente de um ente teleologicamente produzido, que funda, pela primeira vez, a peculiaridade do ser social”.

O trabalho, na concepção marxista e marxiana, é abordado como um dos eixos elementares da sociabilidade humana, é a partir dele que se constroem as relações sociais e o que delas resulta, ele é o alicerce de toda atividade humana, não sendo possível existir uma sociedade sem trabalho. Na interpretação de Netto e Braz (2008, p. 34), “o trabalho implica mais que a *relação* sociedade/natureza: implica uma *interação no marco da própria sociedade*, afetando os seus sujeitos e a sua organização.” O autor enfatiza ainda o caráter coletivo do trabalho, pois acredita que “seu sujeito nunca é um sujeito isolado, mas sempre se insere num conjunto (maior ou menor, mais ou menos estruturado) de outros sujeitos”, levando inevitavelmente ao processo de socialização humana.

Na compreensão de Marx (2004), o trabalho possui uma dimensão concreta, originária, na vida humana. Nessa dimensão, a atividade trabalho - intercâmbio entre o homem e a natureza – é atividade vital, essencialmente livre e consciente, criativa e emancipatória. O trabalho é objeto da vontade e consciência humana, que deve construir a vida produtiva por meio da produção de bens úteis necessários para atender as necessidades humanas, processo que deve ser conduzido pela associação livre de trabalhadores/ as.

Contudo, a atividade vital trabalho foi apropriada pelo sistema econômico capitalista mundialmente dominante, que inaugurou a dimensão abstrata do trabalho por meio de sua forma assalariada e estranhada. O trabalho na dinâmica do capital torna-se estranhado, alienado, adquirindo um duplo valor, valor de uso e valor de troca, em que o valor de troca subsume o valor de uso e o resultado desse trabalho restringe-se ao detentor dos meios de produção, intensificando as formas de exploração, dominação e opressão sobre os/as trabalhadores/as que vendem sua força de trabalho, tornam-se, assim, mercadorias, com vistas a gerar mais acumulação de riqueza privada.

Para Marx (2004, p. 80, grifo do autor),

Com a *valorização* do mundo das coisas [...] aumenta em proporção direta a *desvalorização* do mundo dos homens [...]. O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma *mercadoria*, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral.

O trabalho, pressuposto consciente e livre – atividade necessária e natural para produção e reprodução da vida humana, passa a ser controlado e expropriado de quem o realiza, tal qual os bens úteis necessários para satisfazer as necessidades humanas são convertidos em mercadorias que geram lucro e riqueza aos capitalistas. Antunes (2006) ratifica a constatação da força de trabalho humana como mercadoria com valor de troca e o desvirtuamento de sua finalidade primária com a seguinte argumentação:

O processo de trabalho se converte em meio de subsistência. A força de trabalho torna-se, como tudo, uma mercadoria, cuja finalidade vem a ser a produção de mercadorias. O que deveria ser a forma humana de realização do indivíduo reduz-se à única possibilidade de subsistência do despossuído. Esta é a real constatação de Marx: a precariedade e perversidade do trabalho na sociedade capitalista. (ANTUNES, 2006, p. 126).

Ao analisar o trabalho estranhado, Marx (2004, p. 84-87, grifo do autor) assegura que este “inverte a relação a tal ponto que o homem, precisamente porque é um ser consciente, faz da sua atividade vital, da sua *essência*, apenas um meio para sua existência”. Dessa forma, o processo de estranhamento dá-se na forma particular de trabalho em que o produto e a força de trabalho física e intelectual nele investidas não pertencem a quem produziu, mas sim a quem detém a propriedade dos meios de produção, não permitindo que o/a trabalhador/a se reconheça no trabalho realizado. Se o indivíduo “se relaciona com sua própria atividade como uma [atividade] não-livre, então ele se relaciona com ela como a atividade a serviço de, sob o domínio, a violência e o jugo de outro homem”. Do mesmo modo, Antunes (2018a, p. 97) ratifica que esse estranhamento “se efetiva sempre pela dimensão da *negatividade*, sentimento de perda e desefetivação, presente no processo de produção capitalista, uma vez que o produto gerado pelo trabalho não pertence ao seu criador.”

Consequentemente, o referido processo não é exclusivo da relação dos/as trabalhadores/as com seus produtos, mas estende-se para o processo produtivo, que se apresenta mecânico, automático e controlado, perdendo sua essência livre, consciente e criativa, como também os separa dos demais trabalhadores/as, visto que não se reconhecem no próprio trabalho, tornando-se alheios/as ao processo, ao produto e aos pares. É dessa forma que o trabalho na sociedade capitalista não se configura como atividade essencialmente prazerosa, mas fruto de auto sacrifício e sujeição, quanto mais explorada e alienada estiver a classe trabalhadora, mais acúmulo privado de riqueza.

Abordando a forma de realização do trabalho no capitalismo, Gomes (2019, p. 5) assevera que esse sistema de produção e reprodução social estabelece “relações desiguais submetidas à lógica da acumulação, do lucro e concentração de riquezas”, e essas relações tornam-se “cada vez mais conectadas mundialmente e submetidas a padronizações políticas, econômicas e culturais”. Nesse contexto, trabalhadores e trabalhadoras têm sua condição de exploração e alienação aprofundadas em decorrência das imposições de tal sistema, que se apropria de sua força de trabalho, impondo-a precária e desumanamente como obrigatória para sua sobrevivência, enquanto alimenta a riqueza e o poder de uma minoria.

Mediante o exposto, a categoria trabalho é abordada neste estudo na perspectiva da sociedade capitalista, considerando o sistema econômico de produção e reprodução vigente, no esforço de apontar algumas de suas contradições – efetivadas por meio da exploração, opressão e alienação da força de trabalho humano – que provocam conflitos e desigualdades extremas nos âmbitos social, cultural, econômico e político de forma a subsidiar a acumulação de riqueza para um pequeno grupo proprietário dos meios de produção. Logo, evidencia-se o papel fundamental que as desigualdades de gênero, por meio da divisão sexual do trabalho, possuem nesse processo de acumulação capitalista desde a sua origem.

2.1 A perversidade do trabalho: entre a opressão e a sobrevivência

Considerando o movimento dialético da história, o capitalismo passou por diversas transformações durante seu processo de implantação, expansão e consolidação, adotando inúmeras estratégias para se fortalecer, especialmente em momentos de crise, acirrando cada vez mais as contradições inerentes ao processo de trabalho, bem como as consequentes desigualdades sociais. Tomam-se como exemplo as estratégias de acumulação capitalista e apropriação do trabalho adotadas a partir da II Guerra Mundial. Entre elas, ganha destaque o padrão taylorista-fordista de organização do processo de trabalho caracterizado pela racionalização e controle do tempo, velocidade e quantidade da produção, hierarquização e divisão de tarefas (operacional X gerencial), mecanização das atividades (linha de montagem), implementação de sistema de punição e recompensa, entre outras, com base em estudos para potencializar a produtividade e lucro.

A atualização do processo produtivo nesses moldes dominou por um longo período as grandes indústrias e, em alguma medida, a área de serviços, resultando na produção em massa e acelerada de mercadorias, inclusive a mercadoria trabalho, ampliando e intensificando a exploração do trabalho, cada vez mais mecânico, repetitivo e alienado, que culminou na

crescente acumulação de capital desse período. A partir dos anos 1970, esse padrão de acumulação começa a dar sinais de esgotamento, provocando nova crise de acumulação e hegemonia do capital (SILVA, 2014).

O clássico filme “Tempos Modernos”, idealizado e protagonizado por Charles Chaplin em 1936, contribui com o debate acerca do cenário acima descrito ao ilustrar a vida do trabalhador fabril nesse contexto de desumanização – trabalho repetitivo, mecânico, exaustivo, explorado e estranhado a quem o realiza, como se o trabalhador fosse meramente mais uma peça do processo de produção.

Barreto (2006, p. 97) descreve alguns aspectos da sociedade capitalista nesse contexto de superprodução:

A sociedade produtora de mercadorias incorporou simultaneamente a divisão social e sexual no trabalho, a vigilância hierarquizada, as longas jornadas, os trabalhos em turnos diurnos e noturnos, os salários desiguais, a ausência de ascensão profissional para as mulheres e a exploração infantil. À época, o comprometimento da saúde de crianças e mulheres era comum, e os acidentes e mortes se sucediam.

Marx e Engels (2007, p. 89), nos estudos sobre as fases de desenvolvimento da divisão do trabalho no capitalismo, identificaram que cada nova fase “determina também as relações dos indivíduos uns com os outros no que diz respeito ao material, ao instrumento e ao produto do trabalho”, incidindo, conseqüentemente, nas relações sociais e sociabilidade humana. Novos elementos são inseridos no processo de trabalho em favor do sistema de produção e reprodução capitalista, estando a classe trabalhadora mais dependente da venda de sua força de trabalho a custos altos para sua saúde, vida familiar, social, trabalhista, etc.

Sob essa perspectiva, possui destaque a reestruturação produtiva ocorrida a partir dos anos 1970 em resposta à crise provocada pelo esgotamento das formas de acumulação do padrão taylorista-fordista e desgaste dos/as trabalhadores/as devido à superexploração. Com isso, o início do séc. XXI foi marcado pela implementação de novas estratégias de produção, gestão e acumulação, com ênfase no toyotismo e na acumulação flexível, com vistas a retomar a ascensão dos lucros e dominação do trabalho pelo capital. Antunes (2009, p. 54) analisa o contexto descrito concluindo que esse processo de reorganização do trabalho e recuperação da hegemonia do capital não supera o modelo taylorista-fordista, mas possibilita mesclá-lo com os elementos novos, além de possuir como finalidade essencial a “intensificação das condições de exploração da força de trabalho”. Para tanto, descreve alguns traços constitutivos do novo padrão de acumulação flexível:

Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. [...] Utiliza-se de novas técnicas de gestão da força

de trabalho, do trabalho em equipe, das ‘células de produção’, dos ‘times de trabalho’, dos grupos ‘semiautônomos’, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o ‘envolvimento participativo’ dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado. O ‘trabalho polivalente’, ‘multifuncional’, ‘qualificado’, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. (ANTUNES, 2009, p. 54).

As repercussões desse processo de transformações, com resultado significativo para o mundo do trabalho, são elencadas por Antunes (2009, p. 50) e podem ser observadas, principalmente, pelo desmonte dos direitos trabalhistas, que se tornam igualmente flexíveis aos interesses e demandas do capital em nível global, a fragilização dos vínculos entre trabalhadores/as e consequente enfraquecimento da solidariedade de classe, a precarização, terceirização e superexploração da força de trabalho, assim como a destruição do sindicalismo de classe e desmobilização da organização coletiva. É necessário frisar que todas essas investidas contra a classe trabalhadora também são formas de garantir a hegemonia capitalista em todos os âmbitos da sociedade como, por exemplo, “no plano ideológico, por meio do culto de um subjetivismo e de um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social”.

As formas atualizadas de trabalho isolam e individualizam trabalhadores/as na luta pela sobrevivência, em um jogo voraz no qual trabalhadores/as disputam entre si um espaço no mundo do trabalho, buscando cada vez mais qualificação e aptidão para múltiplas habilidades, afinal, ser um profissional polivalente é um requisito necessário para que o capital forneça menos postos de trabalho, diminuindo seus custos e aumentando seus lucros. Quem não tem acesso a oportunidades de qualificação e formação profissional, consequentemente perde a disputa, sendo relegado a condições de trabalho as mais precárias possíveis, quando consegue. As reflexões de Barreto (2006, p. 103) ajudam a compreender algumas implicações desse cenário:

As novas tecnologias possibilitaram aumentar o acúmulo de capital, a produção massiva de bens de consumo e estimular a sociedade de consumidores; entretanto, a reestruturação capitalista também está criando uma sociedade de desempregados-despossuídos, impossibilitados de consumir ou mesmo de sobreviver. [...] Homens e mulheres, feitos de objetos da ganância e da negligência empresarial, adoecem, sofrem acidentes ou morrem suavemente no e do trabalho.

Isto posto, outro elemento fundamental para o debate da gestão do trabalho a partir da reestruturação produtiva é o “envolvimento participativo”, conforme definiu Ricardo Antunes anteriormente como um dos traços da acumulação flexível. As modificações implementadas pela política do “vista a camisa da empresa” forjam um discurso de controle, quiçá ainda maior do que na época de predominância do modelo taylorista-fordista,

exemplificado no filme “Tempos Modernos”, uma vez que o controle era uma ferramenta mais concreta. O que se apresenta como gestão democrática ao induzir a identificação de trabalhadores/as com os objetivos e missão das empresas e instituições é a forma fenomênica de controlar, subordinar e explorar cada vez mais essa força de trabalho, que tende a se doar por inteiro (sacrificando muitas vezes a vida familiar e social) para atingir as metas e os resultados esperados, como “bom/ boa colaborador/a” – exemplo de termos utilizados estrategicamente para substituir a noção de operário/a, trabalhador/a ou empregado/a, camuflando os interesses em jogo. Dessa maneira,

[...] a flexibilização da produção, assim como novos padrões de produtividade, novos padrões de gestão de força de trabalho emergem, baseados na ‘cooptação’ dos/as trabalhadores/as, no seu envolvimento emocional com a empresa, na cooperação, no envolvimento manipulatório, socialidades forjadas na lógica de produção de mercadorias. (SOUZA, 2009, p. 29).

Pode-se identificar nas transformações descritas um processo de estranhamento e alienação possivelmente mais complexo, uma vez que esse/a trabalhador/a sequer se reconhece como tal ou entre seus pares, tão pouco no seu processo de trabalho, porque é conduzido/a à ideia de colaboração e parceria, mas não de exploração, dominação e controle que resulta na elevação dos lucros e manipulação histórica das subjetividades desses sujeitos. “Transformados em objetos, despidos de autonomia, impedidos de criar livremente, expropriados de direitos, agora flexibilizados, vivem o individualismo competitivo e antropofágico que desgasta o caráter revelador da violência do e no trabalho [...]”, ocasionando na perda de identificação da fronteira entre capital e trabalho, seguindo as reflexões de Barreto (2006, p. 102).

Necessário se faz atentar para uma característica do Toyotismo com grande impacto nas relações de trabalho, que é a internalização do controle sobre o processo de trabalho, ele “é exercido de cada um sobre si mesmo e sobre o outro, parceiro de tarefas”, chama-nos atenção Souza (2009, p. 26). Mais uma vez, o intuito é forjar a subordinação do trabalho ao capital, ao passo que estimula e intensifica a competitividade e vigilância entre os/as trabalhadores/as, como também o autocontrole, que Gaulejac (2007, p. 113) vai denominar de “autonomia controlada”, afirmando que na lógica gerencial o controle “tende a se deslocar da atividade física para a atividade mental”. Reforçando esse pensamento, Souza (2009, p. 28) acrescenta que nesse formato de gestão os indivíduos são instalados de forma que cada um se sinta “diretamente responsável pelo sucesso ou fracasso da equipe, o que gera um clima de fiscalização permanente de cada um sobre todos os outros e vice-versa.”

Fundamentada nas transformações ocorridas no padrão de acumulação e produção capitalistas das últimas décadas do séc. XX, Souza (2009, p. 33) faz uma constatação: “O Assédio Moral surge com a reestruturação produtiva, cuja característica central é o uso da

emoção, da personalidade e é nessa personalidade e neste isolamento individualista que o indivíduo/trabalhador/a é atacado/a.” Infere-se que essa “autonomia controlada” dos/as trabalhadores/as possibilita a criação de um ambiente inseguro, permeado por medo, cobranças e exigências em excesso, e quem não for considerado/a apto/a a cumprir as determinações e regras da empresa/ instituição, “vestir a camisa” e contribuir com sua missão – que é alcançar o máximo de lucro – sujeita-se aos mais variados desmandos e humilhações para manter o vínculo empregatício, o que é uma forma velada de violência no trabalho. A argumentação sobre a origem do assédio moral no bojo das metamorfoses do mundo do trabalho também é encontrada nos estudos de Barreto (2005, p. 176-177), que conclui:

A violência acontece em determinada ordem econômica e social assim como em determinada estrutura de poder. Sua estratégia é provocar uma sensação de inutilidade e baixa estima em que a pessoa é vista como desnecessária e sem valor para a empresa, sendo por isso forçada a desistir do emprego. E, neste sentido, o assédio moral no local de trabalho não é um fenômeno episódico ou secundário. Sua gênese está relacionada a fatores de ordem social e econômica, relacionados à forma de administrar e organizar o trabalho.

No jogo voraz do capitalismo a acumulação de riquezas é o alvo. Para tanto, aparelha-se de intencionais, manipuladores, contraditórios e perversos métodos de exploração e subordinação da força de trabalho, provocando mudanças profundas não só na dimensão material, mas talvez, principalmente, nas subjetividades dos indivíduos, nas relações sociais e na sociabilidade, não havendo limites para tal. Toma-se como exemplo, o assédio como violência no ambiente de trabalho. Com base na literatura referenciada, nota-se que o assédio possui dimensão ambivalente: ele é resultado do processo de estranhamento do trabalho ao mesmo tempo em que é utilizado como mais uma ferramenta de opressão, submissão e neutralização da força organizativa dos/as trabalhadores/as, cujo objetivo é alcançar o alvo capitalista.

Tais apontamentos direcionam para reflexão sobre o processo de adoecimento causado pelas nocivas relações de trabalho predominantes no atual contexto capitalista, enquanto a sociedade permanece alheia ao estado de coisas imposto. Seguindo essa lógica, Gaulejac (2007, p. 123), ao discorrer sobre a gestão como doença social faz uma constatação precisa:

Os conflitos se colocam cada vez menos no nível da organização em termos de lutas reivindicatórias ou de respeito à autoridade hierárquica. Eles se colocam no nível psicológico em termos de insegurança, de sofrimento psíquico, de esgotamento profissional, de perturbações psicossomáticas, de depressões nervosas.

O neoliberalismo ganhou fôlego com as estratégias de reestruturação produtiva e acumulação flexível do capital, e essa é a sua base material como projeto ideopolítico, conforme examina Antunes (2009). É considerado uma doutrina econômica, que resgata princípios do

liberalismo clássico, adaptando-os às exigências atuais do capitalismo de acumulação flexível. Para tanto, defende a liberdade econômica, sem intervenção estatal - com exceção dos casos de crise, desregulamentação da força de trabalho, degradação dos direitos trabalhistas, ‘desaparelhamento do Estado – privatizações, livre circulação de capital internacional, redução e ou isenção de impostos e tributos para o capital, protecionismo econômico, entre outras medidas, forçadas no discurso do necessário crescimento econômico e desenvolvimento social. Visando alcançar seus objetivos, o projeto neoliberal investe demasiadamente no enfraquecimento e desmobilização da classe trabalhadora, especialmente em sua organização sindical.

A intencionalidade do projeto neoliberal é priorizar e fortalecer a liberdade do mercado econômico com a aplicação de medidas que, tanto reforcem a dominação do capital sobre o trabalho, como promovam a adequação do Estado a esse empreendimento. Desse modo, o neoliberalismo investiu em inúmeras ferramentas objetivando sua consolidação e expansão em nível global, para citar algumas, temos: privatizações e reformas estatais; mundialização da economia; financeirização do capital (investimento e especulação financeira, rendimentos a juros, sistemas bancários, etc.); flexibilização das relações, vínculos e formas de trabalho; atualização constante do padrão de produção e gestão do trabalho; degradação de direitos sociais e trabalhistas; sucateamento das políticas sociais; estímulo ao individualismo e competitividade; criação e ampliação de novas tecnologias de informação e comunicação, entre outras mudanças novas e/ ou atualizadas ainda em curso na atualidade.

2.2 Desdobramentos da reestruturação produtiva: desnudando as relações de trabalho no serviço público

Para Netto e Braz (2008, p. 214, grifo do autor), existe um tripé que compõe a gama de respostas da ofensiva do capital contra o trabalho nas últimas décadas: “*a reestruturação produtiva, a financeirização e a ideologia neoliberal*”. Na concepção do autor, a

[...] *ideologia neoliberal* compreende uma concepção de homem (considerada atomisticamente como possessivo, competitivo e calculista), uma concepção de sociedade (tomada como agregado fortuito, meio de o indivíduo realizar seus propósitos privados), fundada na ideia da *natural e necessária desigualdade* entre os homens e uma noção rasteira da liberdade (vista como função da liberdade de mercado). (NETTO; BRAZ, 2008, p. 226, grifo do autor).

As transformações acima exigiram também a reestruturação do Estado de forma a autorizá-las e legitimá-las para a sociedade. Nesse sentido, é importante destacar que o Estado na sociedade capitalista é coautor nos processos de acumulação privada de riqueza e exploração

do trabalho humano, expressando as contradições do sistema financeiro em vigor. Os processos de transformação produtiva e acumulação flexível exigem do Estado a reformulação do seu papel, que tem se apresentado de forma a reduzir sua atuação na área social e expandi-la na área econômica, abrindo caminhos e fortalecendo o capital, ou seja, sob a ideologia dominante foi construído um Estado mínimo para o social e para o trabalho, porém com uma dimensão máxima para o capital. Em vista disso, essas “mudanças no mundo do trabalho, sem sombra de dúvida, pressionam a redefinição do papel do Estado. A flexibilização e precarização das relações de trabalho evidenciam a imposição das regras de mercado e de desvalorização do trabalho”, assegura Costa (2007, p. 43).

Sob esse ângulo, além de contribuir com a redefinição das formas de contratação e gestão do trabalho, flexibilização e precarização dos vínculos e direitos trabalhistas, houve alterações significativas nas dimensões das políticas públicas, o que enseja uma avalanche de reformas no âmbito do Estado no sentido de se adequar às demandas capitalistas. As reformas estatais visam, sobretudo, a ajustes à economia, racionalização e cortes de gastos, entrega de bens públicos para o capital privado por meio de privatizações, enxugamento e desmonte de políticas sociais básicas como saúde, educação, previdência e assistência social, retrocessos nos direitos sociais e trabalhistas, além de medidas para abertura comercial e financeira de várias ordens. No entanto, Netto (2008) contesta o sentido das reformas adotadas pelos Estados neoliberais por compreender que tradicionalmente esse termo era identificado com mudanças para ampliar direitos. Do contrário, “o que vem sendo conduzido pelo grande capital é um gigantesco *processo de contrarreforma (s)*, destinado à supressão ou redução de direitos e garantias sociais.” (NETTO; BRAZ, 2008, p. 227, grifo do autor).

No Brasil, ganha destaque a mais recente reforma (ou contrarreforma) do Estado ocorrida entre 1995 e 2000, que gerou profundas mudanças na administração pública, com implicações substantivas para o serviço público, pois efetuou diversas alterações nas relações de trabalho sob a justificativa de racionalização, eficiência e eficácia. Costa (2007, p. 46-47) assinala que “as iniciativas em torno da reforma do aparelho estatal se restringiram à extinção/fusão de órgãos, privatizações e ataques aos direitos dos trabalhadores do setor público, chocando-se com as inovações inseridas na Constituição de 88”. O Estado brasileiro, imerso na divisão internacional do trabalho, também adere ao projeto neoliberal e de reestruturação produtiva colocando em risco as garantias constitucionais e os ganhos sociais advindos delas, visto que são consideradas entraves para o progresso econômico nacional.

A reforma administrativa ocorrida nesse período teve inspiração no modelo gerencial de administração, que tem como pressuposto a racionalidade econômica, de acordo

com Medeiros e Rodrigues (2014). No tocante às medidas empreendidas para a redefinição do papel do Estado no âmbito da referida reforma, Costa (2010, p. 152 apud MEDEIROS; RODRIGUES, 2014, p. 219), destacam:

O espaço de intervenção do Estado se reduz, concentrando-se em funções regulatórias; as políticas sociais de caráter compensatório são focalizadas e têm sua execução delegada a terceiros; os cidadãos são tratados como clientes; bens e serviços públicos, avaliados por critérios de mercado; organismos públicos passam a adotar métodos empresariais de gestão (management), com foco na eficiência; funcionários públicos avaliados por critérios de desempenho, próximo aos utilizados nas empresas privadas.

No intuito de embasar os elementos indicados pelas autoras acima, o Plano Diretor de Reforma do Aparelho de Estado, liderado pelo ministro Luiz Carlos Bresser Pereira no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC), escancara a redefinição do papel do Estado, que passa de responsável para promotor ou regulador do desenvolvimento econômico e social do país para atender as demandas econômicas e ingressar no cenário de mundialização do capital. A reforma foi planejada de modo a contemplar uma transição programada da administração pública considerada burocrática, e, por isso, rígida e ineficiente, “para uma administração pública gerencial, flexível e eficiente, voltada para o atendimento do cidadão.” (BRASIL, 1995, p. 13).

Ressalta-se que o Plano considera o modelo gerencial como uma realidade para o mundo desenvolvido – devendo o Brasil acompanhar as inovações do mundo moderno, por conseguinte, absorve, no bojo das transformações implementadas, conceitos como cidadão-cliente, controle por resultados e competição administrativa, sendo orientado pelos valores da eficiência, eficácia, produtividade e qualidade nos serviços prestados. Logo abaixo, apresenta-se algumas prioridades da contrarreforma do Estado brasileiro de 1995:

Na administração pública gerencial a estratégia volta-se (1) para a definição precisa dos objetivos que o administrador público deverá atingir em sua unidade, (2) para a garantia de autonomia do administrador na gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros que lhe forem colocados à disposição para que possa atingir os objetivos contratados, e (3) para o controle ou cobrança a posteriori dos resultados. Adicionalmente, pratica-se a competição administrada no interior do próprio Estado [...] a administração pública deve ser permeável à maior participação dos agentes privados e/ou das organizações da sociedade civil e deslocar a ênfase dos procedimentos (meios) para os resultados (fins). (BRASIL, 1995, p. 16).

Intenciona-se assim, evidenciar as bases que sustentaram a última reforma administrativa no Brasil, de modo a facilitar a compreensão acerca das orientações ideológicas que conduzem as dimensões social, política e econômica do Estado nos dias atuais. Ao eleger o modelo gerencial como padrão para a administração pública, o Estado assume a lógica mercadológica de gestão com apelo declarado à competitividade, instabilidade e precariedade dos vínculos de trabalho, produtividade, controle, eficácia, eficiência, qualidade dos resultados,

flexibilidade, motivação, criatividade, valorização do cidadão-cliente-consumidor, como também a gestão dos resultados, independente dos meios utilizados para alcançá-los.

Cabe lembrar que a Constituição Cidadã de 1988 é considerada pelo governo FHC, no Plano de Reforma do Estado, como um “surpreendente engessamento do aparelho estatal” (BRASIL, 1995, p. 21), o que pode ter contribuído com a flexibilização das garantias constitucionais, dentre elas, a prestação de serviços essenciais como saúde, educação e previdência social concedida para apropriação do capital privado – o que muitos estudiosos consideram como a mercantilização de direitos sociais, desonerando e desresponsabilizando o Estado. O que se nota, diante de tantas mudanças impactantes para o país, é um retrocesso aos avanços constitucionais, fruto de muita mobilização e construção coletiva.

Embora as análises de Gaulejac (2007, p. 270) tenham como contexto central a sociedade francesa, suas contribuições para refletir as estratégias de gestão na atualidade são de suma importância e ratificam o caráter globalizado do neoliberalismo em curso. Entre tantos aspectos fundamentais de sua obra, o autor chama atenção para a contaminação da política pelo modelo gerencial, considerada por muitos países como eficaz para a “modernização” do papel do Estado – que “necessita” se renovar para acompanhar as transformações da sociedade capitalista. Não obstante, o autor alerta que, ao ser contaminada pela gestão, a política sofre um abalo na “hierarquia dos valores e do sentido da ação”, pois “quando os critérios de gestão são mais importantes do que a análise política, assistimos a uma inversão entre os meios e os fins, entre o peso das normas financeiras e as missões ‘políticas’ das instituições”. Adiciona, portanto:

As lógicas financeiras e comerciais são projetadas como fatores de progresso e como elementos de “realidade”. Os funcionamentos atuais são desvalorizados, considerados como arcaicos e burocráticos. Os funcionários são estigmatizados por seu corporativismo e por sua improdutividade. Cúmulo do inaceitável, eles se beneficiam da segurança do emprego, como se a segurança fosse um privilégio que conviria a combater e como se a insegurança do emprego fosse obrigatoriamente um fator de dinamismo, de motivação e de progresso. (GAULEJAC, 2007, p. 270).

A semelhança da análise acima com o Plano Diretor de Reforma do Estado no Brasil impressiona por tanta aproximação nos discursos, ao passo que também é perceptível quando se olha para o cotidiano, mesmo como dado fenomênico. Notadamente, identifica-se a inserção das práticas neoliberais de regulamentação da economia na reestruturação do Estado brasileiro, que tem se submetido às “inovações” impostas pela ideologia dominante, colaborando assim com o enxugamento e desmonte do serviço público; precarização de políticas sociais; perda de espaço e de fundo público por meio das privatizações; abertura fiscal e flexibilização das leis econômicas e trabalhistas; precarização do funcionalismo público, entre outras medidas que

afetam a estrutura tanto dos setores de produção, como de serviços e são mantidas até o presente momento, com maior ou menor intensidade a depender do governo à frente do país, desmobilizando e enfraquecendo a resistência coletiva contra o *status quo*.

Considerando o cenário apresentado e destacando suas implicações para o mundo do trabalho, Costa (2007, p. 48-49) avalia que a reforma brasileira seguiu a tendência mundial, a exemplo da “eliminação de postos de trabalho; aumento da insegurança dos trabalhadores; retirada de direitos conquistados e utilização de instrumentos de precarização da força de trabalho, a exemplo das terceirizações”. Outrossim, a autora volta a atenção para o serviço público, concluindo que:

Esse processo enseja como consequências para os trabalhadores do setor público alterações na sua subjetividade e o surgimento de uma insegurança semelhante àquela enfrentada pelos trabalhadores do setor privado. A quebra da estabilidade e a possibilidade de demissões, por exemplo, geram grande insegurança nos trabalhadores. A instauração de regimes jurídicos diferenciados cria dois tipos de trabalhadores, um sob regime celetista e outro sob regime estatutário, com salários diferenciados. (COSTA, 2007, p. 49).

Sem pretensão de alongar a exposição do Plano Diretor da Reforma, faz-se mister evidenciar a ofensiva do governo federal contra o funcionalismo público, que inclusive tem ganhado mais força nos anos recentes⁴. Na apresentação do Plano, o presidente Fernando Henrique Cardoso assume que houve resistência dos/as servidores/as com relação às propostas, no entanto, ratifica a necessidade e urgência da reforma, defendendo o condicionamento da remuneração deles/as ao mercado, a instabilidade do vínculo de trabalho e a exigência do bom desempenho/produtividade. O trecho abaixo, assinado por FHC, aponta para o projeto de desvalorização e desqualificação da referida categoria, em andamento até o presente.

Por implicar a flexibilização da estabilidade do funcionalismo, a reforma administrativa tem sido identificada como contrária aos interesses dos servidores. Nada mais incorreto: os bons funcionários, que constituem a maioria absoluta, nada têm a temer. Muito pelo contrário: pretende-se valorizar o servidor público, propiciando-lhe motivação profissional, remuneração condizente com o mercado de trabalho nacional, além de razoável segurança no emprego. Só assim será restaurada a criatividade, a responsabilidade e a dignidade do servidor público, cuja aspiração maior deve ser a de bem servir a população. (BRASIL, 1995, p. 7-8).

Ao se debruçar sobre a reforma administrativa e sua escolha pelo modelo gerencial para o reordenamento da política de gestão de recursos humanos brasileira, Silva (2014) destaca quatro aspectos de grande impacto para o funcionalismo público, demonstrando que os efeitos

⁴ Faz-se necessário registrar os impactantes retrocessos da contrarreforma trabalhista operada no governo do presidente Michel Temer e consolidada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. A normativa, alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas e legalizou mecanismos de maior controle, precarização e exploração do trabalho (BRASIL, 2017). Outrossim, está em curso negociação da contrarreforma administrativa que propõe flexibilização de vínculos de trabalho, perda da estabilidade, redução salarial, entre outras medidas de degradação do funcionalismo público.

da reestruturação produtiva contemplam a diversidade de trabalhadores/as – de setores privados e públicos, da área de serviços e de produção. A autora enfatiza que a contrarreforma resultou em:

- Terceirização dos serviços públicos, permitindo a contratação de funcionários/ as por uma instituição e/ ou organização, a fim de realocá-los para prestar serviço no âmbito da administração pública;
- Emprego da avaliação quantitativa de desempenho, que estimula a competição, beneficiando um grupo de trabalhadores/ as em detrimento de outro;
- Ampliação do tempo para obter aprovação do estágio probatório, que antes correspondia a dois anos e, atualmente, corresponde a três anos;
- Alteração no plano de aposentadoria do funcionalismo público. (SILVA, 2014, p. 39).

É possível ainda acrescentar outros desdobramentos das exigências impostas pelos novos, porém em constante atualização, arranjos produtivos e de organização do trabalho que também orientam os processos e relações de trabalho no serviço público. A partir dos instrumentos de gestão implementados pelo Estado, observa-se a cobrança de metas de desempenho/produtividade, flexibilização e intensificação da jornada de trabalho, implantação de programas para demissão e aposentadoria voluntárias, acúmulo de funções e atribuições, força de trabalho multifacetada e polivalente, instabilidade do vínculo trabalhista, pouco reconhecimento e valorização profissional, paradoxo entre o volume de trabalho e a quantidade de servidores/as disponíveis e estímulo à individualização do trabalho.

Contraditoriamente às exigências para com os/as servidores/as públicos/as – historicamente associados/as a estereótipos pejorativos: morosidade, preguiça, má vontade, incompetência, ineficiência, improdutividade e até ao parasitismo (conclusão recente do ministro da Economia Paulo Guedes, na defesa de mais uma ofensiva contra o funcionalismo público)⁵ – constata-se a precarização das condições de trabalho que, somada às situações elencadas acima, é potencializada pela insuficiência ou ausência de recursos materiais (mobiliário, produtos de higiene, papel, material de expediente, etc.); inadequação de espaços físicos (ambientes pequenos, compartilhados por vários setores ou especialidades, estrutura insalubre, etc.); escassez de recursos tecnológicos (rede de internet, computador, telefonia, etc.); carência de investimento nos equipamentos sociais (aquisição de material permanente, veículos, reforma e manutenção predial, etc.), tornando as condições materiais de realização do trabalho inviáveis em alguns momentos. O cenário descrito compromete as relações de trabalho e favorece a ocorrência do distanciamento, isolamento, fragilização e superficialidade dos vínculos entre os pares, visto que o individualismo, competitividade e sobrecarga de

⁵ Refere-se à manifestação do ministro Paulo Guedes que comparou servidores/as públicos/ as a parasitas em expresso ataque público, sendo acionado judicialmente e condenado por danos morais pelo Sindicato dos Policiais Federais da Bahia (SANTOS, 2020).

trabalho são constantemente estimuladas, dificultando o fortalecimento dos laços afetivos e de solidariedade na categoria.

Em pesquisa acerca das transformações do trabalho no serviço público realizada por Souza (2012) com trinta servidores/as do Instituto Federal do Espírito Santo, chama atenção o recorte do estudo concernente ao sentido do trabalho na percepção dos/as trabalhadores/as pesquisados/as. Na apreensão da realidade investigada, a autora aponta que o sentido do trabalho, na percepção dos/as servidores/as, apresentou tanto a dimensão material como dimensões abstratas e subjetivas dos sujeitos. Assinala, portanto, que o trabalho foi identificado como “provedor da vida material” – meio de atendimento às necessidades de sobrevivência e bem estar; possibilidade de “(re)produção de valores sociais” – dignidade, autoconhecimento, liberdade, autonomia; promotor da “integração social” – potencial esfera para sociabilidade, criação de vínculos afetivos e troca de experiências; e “busca de realização pessoal e sentido existencial” – forma de desenvolvimento pessoal e (re)conhecimento de si. Nesse estudo, a pesquisadora ratifica a centralidade do trabalho, como provedor da vida material e subjetiva dos indivíduos, do mesmo modo que reconhece as implicações das transformações impostas pela reestruturação produtiva e orientações neoliberais para o trabalho em uma instituição federal de ensino.

Todavia, a partir da exposição dos resultados da citada investigação, não foi possível identificar elementos que compõem o caráter contraditório e alienante do trabalho associado às percepções dos sujeitos pesquisados. O sentido do trabalho atribuído pela maioria dos/as participantes da pesquisa ora em análise suscita reflexão acerca do estranhamento dos/as servidores/as como trabalhadores/as explorados/as e subordinados/as à lógica capitalista, declaradamente assumida pelo Estado. Se considerar o aspecto da relativa estabilidade e segurança de renda desses/as trabalhadores/as diante do grave cenário de desemprego e precarização crescente do trabalho, pode-se concordar com Matos (1994) quanto à ambivalência vivenciada por servidores/as públicos/as em sua relação com o trabalho. Por um lado, o trabalho pode propiciar vivências subjetivas de valorização pessoal e social, como também objetivas de subsistência e bem-estar material. De outra maneira, há o processo de alienação do trabalho, que é intrínseco à sociedade capitalista, corroborando com as formulações marxianas.

Ao examinar a alienação no serviço público, Matos (1994, p. 28) evidencia na relação de trabalho dos/as servidores/as aspectos que contribuem com o processo de esvaziamento do significado de trabalho, a citar: insuficiência de autonomia político-administrativa; deterioração da imagem do serviço público e seu funcionalismo, marcada por

estereótipos negativos; “falta de integração do trabalho individual numa produção coletiva com significado social”; e apropriação das ideias e inovações sem o devido reconhecimento e valorização de sua autoria, deixando a força de trabalho ali investida na invisibilidade. O autor aponta a alienação como um processo complexo, permeado por mediações relativas às contradições socioeconômicas e político-institucionais, como também pela influência de contradições organizacionais e individuais, inferindo concisamente “que é justamente da alienação que se alimenta o domínio das elites, a infelicidade dos servidores e a perversão do Estado no descalabro da administração e do serviço público”. É indispensável reconhecer a alienação do processo de trabalho no funcionalismo público, na medida em que o/a trabalhador/a é, resguardando suas particularidades, expropriado/a do seu trabalho, material e abstratamente, tornando-se alheio/a ao produto realizado, ao processo e aos companheiros/as de trabalho.

Por oportuno, é essencial destacar a manipulação das emoções e afetos como instrumento de controle dos/as trabalhadores/as por parte da gestão nos moldes da acumulação flexível. Nota-se em seu conjunto de estratégias para intensificação do trabalho e, por conseguinte, dos lucros, o estímulo constante de comportamentos baseados na vaidade, individualismo, orgulho e competitividade através de mecanismos de recompensa (promoção, prestígio, premiações, participação nos lucros, etc.) e punições (rebaixamento de cargo ou função, sobrecarga de trabalho, perda de gratificações, deslocamento do local de trabalho e até demissão) (SOUZA, 2012).

Sob essa ótica, Souza (2006, p. 79) observa que as mutações ocorridas no mundo do trabalho “se dão tanto na objetividade como na subjetividade da classe trabalhadora, em que há um mobilizar da afetividade para o trabalho, o uso da emoção para construir processo de cooperação/cooptação”. Compartilhando desse pensamento, Barreto e Heloani (2015, p. 150-151) ponderam que a degradação das condições de trabalho permite a manipulação do medo, “o que reforça a submissão, a disciplina, a colonização do imaginário e o pacto do silêncio no coletivo” gerando um clima de desconfiança e instabilidade emocional, além de se constituírem em risco para a saúde e existência dos/as trabalhadores/as.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) apresentam em sua obra elementos fundamentais para analisar o assédio entre trabalhadores/as, tomado como reflexo da fragilidade, precarização e instabilidade das relações e condições de trabalho na atualidade. Em síntese, os autores argumentam:

[...] o modo como o trabalho está organizado e é gerido favorecem relações violentas, pois neles imperam regras incertas, mutáveis, promessas não cumpridas, reconhecimentos negados, punições arbitrárias, exigências de submissão de uns e de

arrogância de outros. A rentabilização do ser humano, ou seja, a sua transformação em coisa, em projeto ou em capital permite uma justificativa da violência no ambiente do trabalho e neutraliza o mote da sobrevivência e do vale-tudo para se salvar, deixando um rastro de estigmatizados como perdedores e descartáveis. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 12).

Mediante o exposto, infere-se que o trabalho sob a lógica neoliberal de acumulação flexível gera sofrimento e adoecimento físico e mental, apresentando-se como solo fértil para a ocorrência do assédio, visto que esse “fenômeno vem se configurando como estratégia do capital para acentuar o processo de dominação do trabalho, a partir das situações de violência que atingem a alma e o corpo do/a trabalhador/a, provocando doenças físicas e psíquicas” (SILVA, 2014, p. 44).

O assédio nas relações de trabalho é considerado neste estudo como violação dos direitos humanos, estratégia de dominação, exploração e opressão da força de trabalho, sendo acentuado pela reestruturação e flexibilização das relações de trabalho contemporâneas, que afetam diariamente trabalhadores/as de qualquer área de atuação, nas dimensões objetiva e subjetiva da vida. Com isso, não se objetiva desresponsabilizar o indivíduo que assedia, entretanto, parte-se da premissa de que o assédio é uma demanda da coletividade, violência estimulada e alimentada por um sistema econômico, social e político por ele beneficiado. A violência autorizada no trabalho reflete a perversidade característica da lógica capitalista, que oprime, subordina, explora e expropria os indivíduos de si mesmos, obrigando-os à sujeição ao sistema em prol de sua sobrevivência.

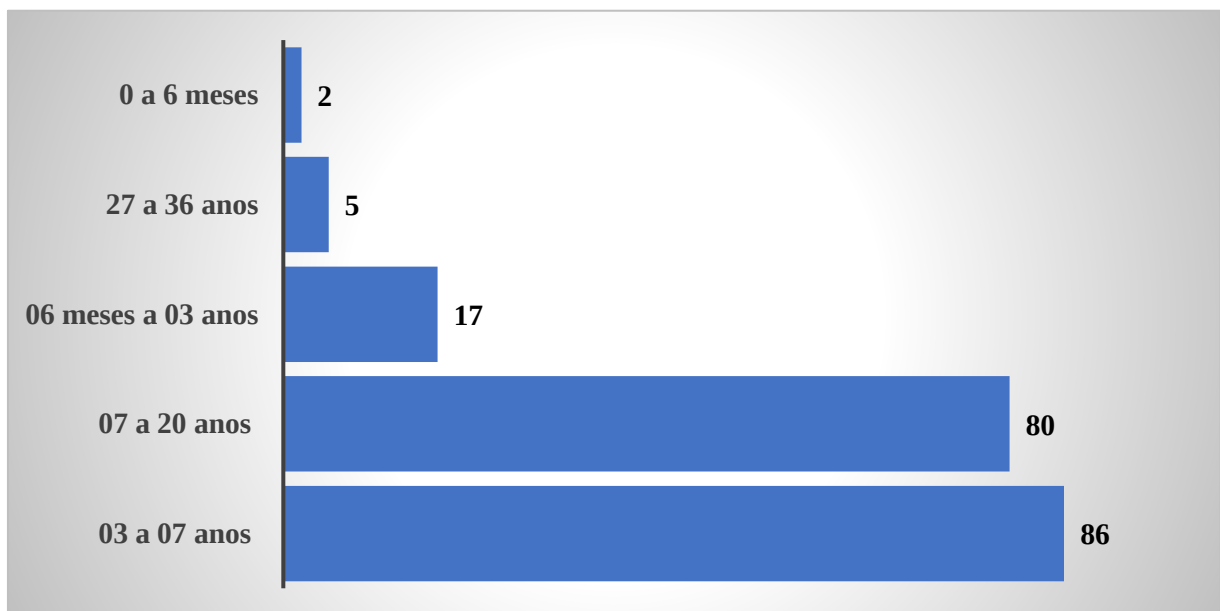
Diante de tal fundamentação, faz-se necessário analisar a particularidade do IFMA, campo de estudo desta pesquisa, reconhecendo que, como equipamento social da política federal de educação, sua organização e estrutura encontram-se pautadas no modelo gerencial de gestão sob orientação das políticas neoliberais. Importa registrar a contribuição de Frigotto (2001, p. 75), ao demonstrar que, na sociedade capitalista, a propriedade, o trabalho, a ciência e a tecnologia “deixam de ter centralidade como valores de uso, resposta a necessidades vitais de todos os seres humanos. Sua centralidade fundamental se transforma em valor de troca, com o fim de gerar mais lucro ou mais capital”.

Dessa maneira, infere-se que o IFMA está inscrito no projeto de reorganização e gestão do trabalho atualmente submetido à ideologia neoliberal, ou seja, internaliza e reproduz as características elencadas anteriormente no que tange ao funcionalismo público, não fugindo à implementação dos mecanismos de controle, eficiência, qualidade e produtividade, tão pouco aos seus efeitos, com destaque para o assédio nas relações de trabalho, objeto deste estudo. Para Omena (2018, p. 60), no âmbito do serviço público e referente à especificidade do assédio moral, “normalmente precede um conflito e pode iniciar-se, por exemplo, quando o sujeito

reage ao autoritarismo da chefia ou não se adapta à reestruturação da organização ou à gestão por pressão, recusando-se a cumprir metas exageradas e que comprometem a sua dignidade”.

Nesse sentido, cabe destacar, no perfil das participantes desta pesquisa, que das 190 participantes, 185 (97%) ingressaram na instituição após a reforma administrativa do Estado que impactou profundamente a gestão do trabalho nas organizações públicas, ou seja, possuem de 06 meses a 20 anos de serviço. Ademais, é interessante notar que 05 servidoras vivenciaram as mutações do processo de trabalho no IFMA com base no modelo gerencial neoliberal, visto que mantêm vínculo há mais de 27 anos com a instituição, conforme demonstra o Gráfico 1.

Gráfico 1 – Tempo de serviço no IFMA



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Chama atenção ainda a peculiaridade do IFMA ser instituição predominantemente masculina desde a sua origem, pois concentrava áreas de conhecimento e de formação profissional consideradas tradicionalmente masculinas, dificultando a inserção de mulheres não somente como estudantes, mas como profissionais. Bonfim (2009, p. 56), com vistas a identificar o início da participação feminina na educação profissional brasileira, analisa:

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho resultou das transformações que o mundo e o Brasil enfrentaram na segunda metade do século XX. Os movimentos feministas questionaram o padrão de comportamento dentro e fora do lar, contribuindo para que a mulher tivesse uma perspectiva de realização pessoal que fosse além da maternidade. As sucessivas crises econômicas também levaram a mulher ao mercado, como forma de se complementar a renda familiar. A urbanização e o processo de industrialização as estimularam a se escolarizarem, e as iniciativas políticas garantiram a ampliação do acesso da mulher à educação.

Em suas pesquisas, a citada autora constatou dificuldade quanto à existência de dados sobre a participação feminina no ensino profissionalizante do país, especialmente no que tange aos registros oficiais do início do séc. XX. Assim, afirma:

As informações acerca da participação feminina na Educação Profissional em nível médio são praticamente inexistentes, sobretudo no que concerne às primeiras décadas do século XX. Num estudo realizado pelo Ministério do Trabalho sobre a Formação Profissional da Mulher Trabalhadora no Brasil, em 1976, consta a informação de que, até 1930, as mulheres se concentravam em certos ramos do ensino menos valorizados socialmente. Havia grande concentração feminina no Ensino Comercial e um domínio absoluto de mulheres no Ensino Profissional Normal. (BONFIM, 2009, p. 68).

Infere-se com isso que a constituição do IFMA, balizada em aspectos econômicos, sociais e culturais de cunho patriarcal, favorece as relações desiguais de gênero na instituição até os dias atuais, seja entre superiores hierárquicos, entre os próprios pares ou com relação ao público atendido. Portanto, cabe salientar que o acirramento das relações de poder em desfavor da mulher (com toda sua amplitude e diversidade) culmina em situações diversas de violência tanto no espaço privado como no público, refletindo nas vítimas e também na sociedade.

Visando fortalecer esse pensamento, recorre-se a Minayo (2002, p. 24) em texto intitulado “Laços perigosos entre machismo e violência”, no qual a autora assegura que: “o masculino é investido significativamente com a posição social (naturalizada) de agente do poder da violência, havendo, historicamente, uma relação direta entre as concepções vigentes de masculinidade e o exercício do domínio de pessoas, das guerras e das conquistas”.

A violência no mundo do trabalho, da qual o assédio é um dos seus reflexos, tem se renovado e intensificado mediante as investidas de manutenção da hegemonia do capital sobre o trabalho, acompanhadas por um conjunto de mecanismos e estratégias para controle, subalternização e exploração da força de trabalho humana. No entanto, a violência autorizada pelo capital como instrumento de gestão evidencia não só sua crueldade e desumanização, como também suas contradições, à medida que intenciona extrair o máximo de produtividade do indivíduo para usurpar seu trabalho excedente, ao mesmo tempo em que degrada as condições de trabalho, a saúde desse mesmo indivíduo e, por conseguinte, diminui a produtividade e o lucro. Barreto e Heloani (2015, p. 155-156, grifo dos autores), examinando a prática de assédio sob a lógica organizacional da acumulação desenfreada, concluem:

[...] a ‘matriz’ de sustentação dos atos de violência no trabalho está ancorada no *autoritarismo* (abuso de poder), nas mentiras, nas ameaças, na manipulação do medo, na cooptação e nas várias formas de corrupção, [...] que causam nas vítimas trabalhadoras uma experiência subjetiva que acarreta danos à saúde, além de prejuízos práticos e emocionais para os empregados e a organização.

Considerando que o trabalho possui centralidade na vida humana e é fonte de alimentação da vida material, mas, especialmente, de sociabilidade, construção de vínculos e

bem estar, compreende-se como insustentável a base na qual o mundo do trabalho encontra-se estruturado, conforme possibilita refletir a constatação de Marx (2011, p. 392): “o capital tem um único impulso vital, o impulso de se autovalorizar, de criar mais-valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de produção, a maior quantidade possível de mais-trabalho”. Portanto, a lógica capitalista e sua voracidade pela acumulação privada de riquezas aparenta não possuir limites de dominação e exploração da natureza e do ser humano, em que pese o seu rastro perverso de destruição: no meio ambiente; na vida material e subjetiva dos/as trabalhadores/as; nas condições subumanas que impõe à vida de milhões de homens e mulheres sem fonte de renda; nas relações sociais, cada vez mais frágeis e comprometidas; nas gritantes desigualdades sociais, de gênero e de raça/ etnia; no enfraquecimento e fragmentação da solidariedade e censo de coletividade – fatores que ameaçam a própria existência humana.

Com efeito, ao exacerbar suas contradições, o modo de produção capitalista “criou também a *condição necessária* para a sua substituição por uma outra organização societária, capaz de efetivamente instaurar um – *sem aspas* – mundo novo”, são as considerações otimistas de Netto e Braz (2008, p. 238, grifo do autor), que aponta, com declarada inspiração marxiana, a superação da divisão social do trabalho e da propriedade privada dos meios de produção como alternativa para uma sociedade sem exploração e alienação sob novas formas de socialização, indicando que há um horizonte possível.

A análise acerca do mundo do trabalho na sociedade capitalista enseja, com especial relevância, reconhecer que este, além dos conflitos entre as classes sociais, é atravessado por questões de gênero e raça/ etnia. Por essa razão, é imprescindível denotar que a divisão social do trabalho possui uma dimensão estrutural que incorpora e fortalece as desigualdades de gênero, separando e hierarquizando – nos termos de Hirata e Kergoat (2007) – o trabalho a partir de padrões relacionados ao masculino e ao feminino, em que se sobrepõe a dominação e superioridade masculinas, fruto da herança patriarcal ainda pulsante. Ressalta-se, ainda, a valorização da dimensão material da divisão sexual do trabalho para a acumulação capitalista, na medida em que o trabalho reprodutivo, indispensável à produção de bens, serviços e mais valia, foi relegado aos cuidados femininos e realizado predominantemente de forma gratuita. Ademais, mesmo em sua forma remunerada, o trabalho doméstico (reprodutivo), assim como as demais atividades laborativas realizadas por mulheres, seguem na desvalorização material e subjetiva, apesar de alguns avanços. Destarte, a divisão sexual do trabalho será abordada a seguir, na perspectiva de denunciar as desigualdades que a mulher (em sua diversidade de classe, raça/ etnia, orientação sexual, gênero, etc.) vivencia historicamente e seu aprofundamento na atualidade.

2.3 Questões de gênero na sociedade capitalista: desigualdades pulsantes

Para analisar as questões de gênero, compreende-se ser indispensável considerar os diversos elementos que ultrapassam as diferenças biológicas, sexuais, dicotômicas e binárias do homem e da mulher. Trata-se de uma sociabilidade que envolve a construção social de representações simbólicas e materiais de papéis destinados ao ser feminino e ao ser masculino como padrão na maioria das sociedades.

Scott (1995, p. 86-92), após analisar a construção histórica e acadêmica do termo gênero, imprime algumas conclusões que norteiam sua compreensão. A autora constata que: “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder”. Ela aponta ainda alguns elementos inter-relacionados nos quais se baseiam as relações de gênero, como por exemplo: “os símbolos culturalmente disponíveis” – representações simbólicas das diferenças binárias; os “conceitos normativos” – expressam interpretações do significado de masculino e feminino como consenso social; a “concepção política” – que implica atenção às instituições e à organização social (aspectos econômicos, políticos e sociais); e a “identidade subjetiva” – construção da identidade individual de gênero. Nesse sentido, “a oposição binária e o processo social das relações de gênero tornam-se parte do próprio significado de poder; pôr em questão ou alterar qualquer de seus aspectos ameaça o sistema inteiro”.

Igualmente, Varikas (2016, p. 20-22, grifo da autora) reflete sobre a noção de gênero e, analisando o uso de tal nomenclatura, assinala que seu surgimento se deu em substituição a categorias que expressam um determinismo biológico. A autora entende que o termo gênero “estava chamando atenção para a construção social de categorias de sexo, para as relações sociais e as relações de poder que fazem dos seres machos e fêmeas, homens e mulheres numa dada sociedade”, acrescentando também que a nova utilização desse termo “lhe transviava a função metafórica para fazer da ‘diferença dos sexos’ um objeto da sociedade, um objeto de interrogação necessário ao estudo do social, do histórico, do político.” Para a autora, a noção de gênero representava um esforço de dar uma dimensão humana às relações sociais sexuadas, ele não é “somente um *princípio de ordem*, fundamentado numa divisão social de tarefas e de funções diferenciadas; é, igualmente, uma *grade de leitura*, uma *maneira de pensar o mundo e o político*, pelo prisma da *diferença dos sexos*.”

A maioria das sociedades definem padrões de comportamento, vestuário, profissões, valores, sexualidade, etc. para caracterizar homens e mulheres, que orientam as

relações entre sexos nas sociedades de classes. Para Torráo Filho (2005, p. 136), através “do gênero pode-se perceber a organização concreta e simbólica da vida social e as conexões de poder nas relações entre os sexos”. O autor, baseado em Joan Scott, acrescenta ainda que o gênero “se preocupa com a consolidação de um discurso que constrói uma identidade do feminino e do masculino que encarcera homens e mulheres em seus limites, aos quais a história deve libertar”.

Por sua vez, Vannuchi (2010, p. 62) explicita que as relações de gênero na sociedade atual “são hierarquizadas, verticalizadas, de cunho androcêntrico e elas não podem ser pensadas a partir da redutora perspectiva de binarismos, de dualidades, de tradicionais dicotomias que confrontam mulheres e homens.” Historicamente, é a partir das relações sociais que as desigualdades de gênero ganham corpo e voz, posto que em seu bojo são construídas as imposições de padrões e a dualidade entre homens e mulheres, que subjugam o feminino em favor do masculino, conforme ratifica o pensamento de Scott (1995, p. 75):

[...] o termo ‘gênero’ torna-se uma forma de indicar ‘construções culturais’ - a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e de mulheres.

Nesse sentido, Safiotti (2004, p. 104-105), com base em Hartman, acredita haver um pacto masculino que garante essa opressão e dominação, pois: “As relações hierárquicas entre os homens, assim como a solidariedade entre eles existente, capacitam a categoria constituída por homens a estabelecer e manter o controle sobre as mulheres”, acrescentando que “este regime ancora-se em uma maneira de os homens assegurarem, para si mesmos e para seus dependentes, os meios necessários à produção diária e à produção da vida”.

Essas relações hierárquicas e desiguais na sociedade atual refletem as características do patriarcado, modelo de sociabilidade no qual o poder masculino domina, orienta e rege as relações sociais, econômicas, políticas, culturais, acadêmicas, além das domésticas/ privadas. Visando iluminar a compreensão sobre o patriarcado e seus efeitos, Coelho *et al.* (2014, p. 473-474) o caracterizam “como uma organização política, econômica, religiosa e social que tem por pressuposto a ideia da autoridade e liderança masculina, orientado pelo modelo tradicional do domínio dos homens sobre as mulheres”. Com efeito, trata-se de um sistema de dominação masculina que possibilitou a naturalização da inferioridade e subalternidade feminina em todos os âmbitos de suas vidas, com implicações nocivas até os dias atuais.

Acerca disso, acrescenta-se a avaliação de Souza (2015, p.476), que defende: o patriarcado “se constitui junto com as sociedades de classes, o que significa dizer que precede

o modo de produção capitalista”, posto que “nele assume formas singulares de existência”. É possível afirmar que o aprofundamento das diferenças culturais, sociais, econômicas e entre os gêneros – fortemente representadas pelo patriarcado e sua herança – divide a classe trabalhadora. São construções sociais que favorecem assim os processos de exploração e acumulação do sistema capitalista.

É notório que o processo educativo e de formação dos sujeitos desde a infância é atravessado por padrões heteronormativos, tanto na família como na escola, que direcionam comportamentos, saberes, escolhas de vida, relacionamentos amorosos, relações sexuais, carreira/profissão, etc. Essa construção social sexuada determina que uma família seja constituída por um casal heterossexual (homem e mulher cisgênero)⁶; essa família deve ter herdeiros/as para garantir a herança da propriedade privada (ENGELS, 2012); meninos/homens vestem azul, gostam de futebol, cerveja, pornografia e carros, são naturalmente fortes, viris, másculos, inteligentes e possuem habilidades com cálculos, economia e segurança/defesa; meninas/mulheres vestem rosa, gostam de bonecas, utensílios domésticos, novela e fofocas, são naturalmente dóceis, vaidosas, sensíveis, recatadas e mães, possuem habilidades com leitura e escrita, cuidados domésticos e de pessoas, moda e atividades manuais/artesanais.

Esses estereótipos que limitam os seres humanos desde o início da vida são absorvidos pelo mundo do trabalho e utilizados como ferramenta para potencializar a disputa de poder, os conflitos entre trabalhadores/as, as relações hierárquicas, a competitividade, o enfraquecimento dos laços afetivos, a fragilização da organização coletiva e o individualismo, assim como a própria violência nas relações trabalhistas. Tais mecanismos são perversamente aproveitados, desde a sua origem, pelo sistema capitalista, objetivando acumulação de riqueza.

Engels (2012), em sua clássica obra “*A origem da família, da propriedade privada e do Estado*”, analisou as formações familiares – constituição, estrutura, costumes, modo de produção e reprodução da vida, de algumas sociedades desde a Antiguidade, no intuito de aprofundar o conhecimento sobre as determinações originárias das classes sociais, do Estado e da exploração humana. Em seus estudos, ele constata que as transformações ocorridas nos modos de produção e reprodução da vida, especificamente o surgimento da propriedade privada, impactaram sobremaneira nas formações familiares iniciais – baseadas em condições naturais, poligamia, poliandria, trabalho coletivo, etc., fazendo surgir a monogamia, cuja base de sustentação era garantir a herança da propriedade privada dos meios de produção, a

⁶ De modo geral, cisgênero designa o gênero de pessoas que se identificam com o sexo biológico ligado ao seu nascimento. Tem-se como exemplo, uma mulher que nasce com características biológicas femininas e se identifica com o gênero feminino.

procriação de filhos (herdeiros) e a família nuclear e patriarcal sob domínio do homem. Os problemas considerados coletivos como a produção e reprodução social da vida passam a ser administrados no âmbito privado pelos homens.

Engels (2012, p. 87) enfatiza que essa forma de família, a qual ele denomina unidade econômica da sociedade, “surge sob a forma de escravização de um sexo pelo outro, como proclamação de um conflito entre sexos, ignorado, até então, na pré-história”. Acredita, assim, com base nas análises em parceria com Marx, que essa é a primeira divisão do trabalho, na medida em que reuniu homens e mulheres para a reprodução das gerações familiares e produção de riqueza privada, acrescentando que: “[...] o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher na monogamia; e a primeira opressão de classes, com a opressão do sexo feminino pelo masculino”.

Essa forma histórica de monogamia foi caracterizada por: perda do direito materno sobre filhos/as; exigência de fidelidade apenas para a esposa, sendo direito dos maridos manter relações extraconjugais; ausência de liberdade sexual para as mulheres; as esposas ficavam sob constante vigilância de outras mulheres (escravas); a responsabilidade da mulher consistia no gerenciamento doméstico e no exercício da reprodução humana; era permitido apenas ao marido decidir sobre a dissolução do matrimônio; além da sujeição da mulher a castigos diversos e cruéis em caso de resistência ou transgressão das imposições, conforme os registros de Engels (2012).

Embora não seja esse o cenário atual predominante de formação familiar, é fundamental conhecer e compreender o que pode ser a gênese da degradação feminina, autorizada e institucionalizada pelo Estado desde os tempos mais remotos, visto que, de acordo com o próprio Engels, a deterioração das condições femininas não foi suprimida, mas gradualmente atualizada e retocada segundo as demandas econômicas e políticas de cada época. Para o autor: “A família individual moderna baseia-se na escravidão doméstica, franca ou dissimulada, da mulher, e a sociedade moderna é uma massa cujas moléculas são as famílias individuais”. (ENGELS, 2012, p. 97).

Nesse sentido, tem-se a ideia de que a missão da mulher é o casamento e a procriação, fato que conduziu ao destino de uma especialização em “ocupações subalternas, mal remuneradas e sem perspectivas de promoção”, enfatiza Safiotti (1976, p. 57). A definição de funções e atividades masculinas e femininas subjugou a mulher em decorrência dos aspectos biológicos de reprodução, naturalizou o estereótipo de inferioridade e incapacidade para a

condução de ações nas áreas políticas e econômicas, por exemplo, culminando na expropriação material e subjetiva dela até os dias presentes.

Ainda revisitando a história, apenas no intuito de fundamentar e enriquecer a compreensão acerca do tema, destaca-se o relevante estudo de Federici (2017) acerca da condição da mulher no processo de acumulação primitiva do capital iniciado pela classe dominante europeia, momento histórico marcado por muita violência, opressão e exploração, em que as mulheres novamente foram perseguidas e utilizadas como instrumento para implementação de um sistema econômico.

Ao analisar o sistema capitalista desde a sua implantação, como resposta da burguesia europeia à crise do feudalismo, até os dias atuais, Federici (2017, p. 119, grifo da autora) defende que: esse processo transformou o corpo humano em “máquina de trabalho”; obrigou as mulheres à reprodução da força de trabalho e destruiu o poder feminino da Europa à América por meio da caça às “bruxas”; a acumulação primitiva, além da concentração de trabalhadores/as e capital, foi “uma *acumulação de diferenças e divisões dentro da classe trabalhadora*”, construída por relações hierárquicas com base no gênero, raça e idade; além disso, “o capitalismo criou formas de escravidão mais brutais e mais traiçoeiras”, pois criou na classe trabalhadora divisões tão profundas – principalmente aquelas com base no gênero – “que servem para intensificar e ocultar a exploração”; essas imposições favorecem para que o sistema capitalista continue “devastando a vida em todos os cantos do planeta”.

Em meio à crise do feudalismo e avanço das colônias europeias na América, houve um colapso populacional causado tanto pelas doenças que circularam sem controle, como pela violência generalizada provocada pela resistência popular e retaliação burguesa/ estatal, quando populações quase inteiras foram dizimadas. Assim, com base em Federici (2017), visando conter os baixos índices populacionais e, conseqüentemente, alavancar a economia, foram adotadas medidas estatais para supervisionar e liderar a sexualidade, a procriação e a vida familiar das mulheres, destituindo-as de qualquer controle sobre seu corpo. Era penalizada com castigos, torturas ou morte a mulher que dificultasse tal projeto, seja por meio do uso de métodos contraceptivos, abortos ou parto “clandestino”, como também por qualquer enfrentamento à autoridade estabelecida.

É possível que, nos dias atuais, diante de tantas conquistas que os movimentos feministas alcançaram em âmbito mundial, seja difícil visualizar o cenário acima. Entretanto, Atwood (2006), em seu romance “*O Conto da Aia*” (publicado originalmente em 1985), possibilita compreender com detalhes a vida das mulheres sob total domínio masculino. Em resumo, a obra se passa em um futuro não muito distante, no qual os Estados Unidos, tomado

por um regime teocrático e totalitário, transforma-se na República de Gilead. As mulheres são divididas em categorias, de modo a atender as demandas do Estado, que precisa elevar seu nível demográfico.

Assim, as *Aias* são consideradas mulheres férteis, que foram afastadas dos/as filhos/as e transformadas em procriadoras para o Estado, estando destinadas a servirem determinada família da elite por meio de relações sexuais forçadas até que a gravidez se concretize. Após o nascimento da criança, a *Aia* permanece sob o comando de seu dono até o fim do período de amamentação, seguindo para a próxima família. O romance inspirou a série “*The Handmaid’s Tale*”, que demonstra essa cruel realidade, na qual os direitos civis e sociais foram abolidos, homens e mulheres considerados criminosos/as são mortos em praça pública e os corpos expostos para servir de exemplo, em que mulheres são propriedades do Estado, tendo suas subjetividades anuladas, e as que não se enquadram no perfil exigido (homossexuais, viúvas, feministas, mulheres inférteis, etc.) são lançadas a um destino ainda pior. Ao ler ou assistir ao conto das *Aias* é possível compreender a História registrada por Federici (2017) e temer por sua repetição, ainda que, com recursos mais modernos e sofisticados como Margaret Atwood elaborou em seu distópico romance. Mas, também, é possível ter noção da força feminina e coletiva para superação do estado de coisas imposto.

Federici (2017, p. 178) concluiu que a escravização das mulheres à procriação foi o resultado das referidas políticas de Estado que duraram cerca de duzentos anos, visto que “seus úteros se transformaram em território político, controlados pelos homens e pelo Estado: a procriação foi colocada diretamente a serviço da acumulação capitalista”. Para a autora, a imposição da mulher como instrumento para reprodução da força de trabalho conduz à divisão sexual do trabalho no capitalismo, na medida em que todas as suas atividades eram realizadas no âmbito doméstico para garantir a produção dos homens e desprovidas de valor, consideradas “não trabalho”.

Para Davis (2019, p. 26), o trabalho doméstico nessa perspectiva “encarna a relegação histórica e ideológica das mulheres à esfera doméstica”, à esfera privada, pois o capitalismo não reconhece “o trabalho reprodutivo que permite o trabalho produtivo”, desvalorizando-o em sua versão não remunerada, como também remunerada e frequentemente precarizada. Ou seja, não é exagerado afirmar que o trabalho feminino passa por uma invisibilidade e desvalorização históricas com rebatimentos marcantes na atualidade.

Por essa razão, o resgate histórico fundamentado em Engels (2012) e Federici (2017) é de extrema importância para a compreensão do espaço que a mulher ocupou na gênese, consolidação e expansão do sistema capitalista, que utiliza desde o início métodos cruéis para

garantir a acumulação privada de riquezas, deixando um rastro de destruição e violência por onde e em quem passa. Não obstante, é necessário enfatizar que nos dois séculos de perseguição a que Federici (2017) se refere acima, milhares de mulheres foram torturadas e assassinadas – com expressa conivência e autorização do Estado e da igreja – por serem consideradas ameaça ao novo sistema político e econômico, ao passo que foram reduzidas às suas funções biológicas de reprodução da vida. A divisão sexual do trabalho e latente desigualdade de gênero, desde os tempos mais remotos, foram utilizadas como estratégia de manutenção do poder masculino e acumulação de riqueza, compondo a base material e ideológica que estrutura o capitalismo, no qual a figura feminina possui papel central.

Ratificando essa argumentação, Safiotti (1987, p. 9) sustenta que “a sociedade investe muito na naturalização deste processo. Isto é, tenta fazer crer que a atribuição do espaço doméstico à mulher decorre de sua capacidade de ser mãe. De acordo com este pensamento, é natural que a mulher se dedique aos afazeres domésticos”. Tal definição de papéis caracteriza as relações desiguais entre os gêneros, que são reforçadas pelos antagonismos sociais. Hoje, soma-se ainda para as mulheres não só os desafios do trabalho produtivo, mas também as múltiplas jornadas que permeiam seu cotidiano, principalmente nos dias atuais. Aprimorando esse pensamento, Antunes (2009, p. 109) adverte que: “[...] os homens e as mulheres que trabalham são, desde a infância e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho”.

Tendo em vista a importante função das desigualdades entre os gêneros para a estruturação, expansão, consolidação e fortalecimento do modo de produção e reprodução capitalista, na interpretação de Kergoat (2009), as relações sociais entre homens e mulheres não são impulsionadas por um destino biológico, ao contrário, são produto de construções sociais. Tais relações possuem como base material o trabalho, sendo utilizadas pelo capitalismo como estratégia de sua manutenção, por meio do trabalho reprodutivo executado tradicionalmente por mulheres, como também através das relações desiguais de poder entre homens e mulheres no trabalho produtivo.

A essa forma intencional de distribuição de tarefas e competências, denominou-se divisão sexual do trabalho, que possui dois princípios organizadores, de acordo com Kergoat (2009, p. 67), “o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem ‘vale’ mais do que um de mulher)”. A autora esclarece que a divisão sexual do trabalho

[...] é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). (KERGOAT, 2009, p. 67).

Toledo (2017, p. 157 e 170), por sua vez, defende que a divisão sexual no interior das classes é real posto que fortalece e agrava a opressão das mulheres pelos homens, “opressão esta que tem que ser considerada do ponto de vista das classes, que são as que realmente estruturam a sociedade burguesa e capitalista”. Em sua análise, a autora assegura que, “para conhecer a opressão da mulher é preciso estudar o seu opressor, que é a sociedade de classes, que tem no homem o agente dessa opressão”.

Conforme assinalam Queiroz, Diniz e Melo (2011, p. 3), “a divisão sexual do trabalho se apresenta tanto no espaço produtivo como no reprodutivo com implicações diretas de opressão/exploração no interior das relações patriarcais”. Nesse sentido, a relação desigual entre homens e mulheres é notada na maioria das sociedades, e é historicamente naturalizado o papel das mulheres como cuidadoras dos lares e espaços privados, nos quais é responsável pelas atividades domésticas e criação dos/as filhos/as (trabalho reprodutivo e não remunerado).

Concordando com Biroli (2016, p. 726),

A distinção entre trabalho remunerado e não remunerado é colocada, assim, no cerne das formas de exploração características do sistema patriarcal no mundo capitalista. O trabalho que as mulheres fornecem gratuitamente, como aquele que está envolvido na criação dos filhos e no cotidiano das atividades domésticas, libera os homens para que se engajem no trabalho remunerado.

Essa relação hierárquica, imposta pela construção social e econômica do patriarcado, atravessou séculos, ultrapassou o âmbito familiar e passa a ser evidenciada também nos espaços de trabalho produtivo (remunerado). Portanto, é pertinente destacar que, especialmente a partir da Revolução Industrial, houve uma significativa expansão do trabalho feminino no mundo do trabalho assalariado/produtivo, principalmente nas fábricas. Isto posto, as expressões das desigualdades e opressões com base no gênero, reproduzidas no mundo do trabalho, persistem na atualidade e são materializadas sob diversos aspectos, tais como: inferioridade salarial, precarização dos vínculos e garantias trabalhistas, menores oportunidades de qualificação profissional e escolarização, imposição de tarefas consideradas femininas, desvalorização profissional, desqualificação das competências, menor quantidade de vagas de emprego formal, dificuldades em alcançar cargos de chefia, entre outros, em desfavor da mulher.

Com base nisso, recorre-se às elaborações de Vannuchi (2010, p. 65) que exprime:

E, em sendo as relações de gênero transversais, perpassam todos os espaços sociais, todas as instâncias da existência humana; podem ser observadas no universo doméstico e no profissional, e respondem pelo sexismo presente nas construções

simbólicas, nas representações sociais. Tais simbolismos e representações gerados pelas relações de gênero, as reproduzem, uma vez que incidem sobre o processo de construção das identidades de gênero. Logo, apresentam-se imbricadas as ordens material e simbólica de dominação.

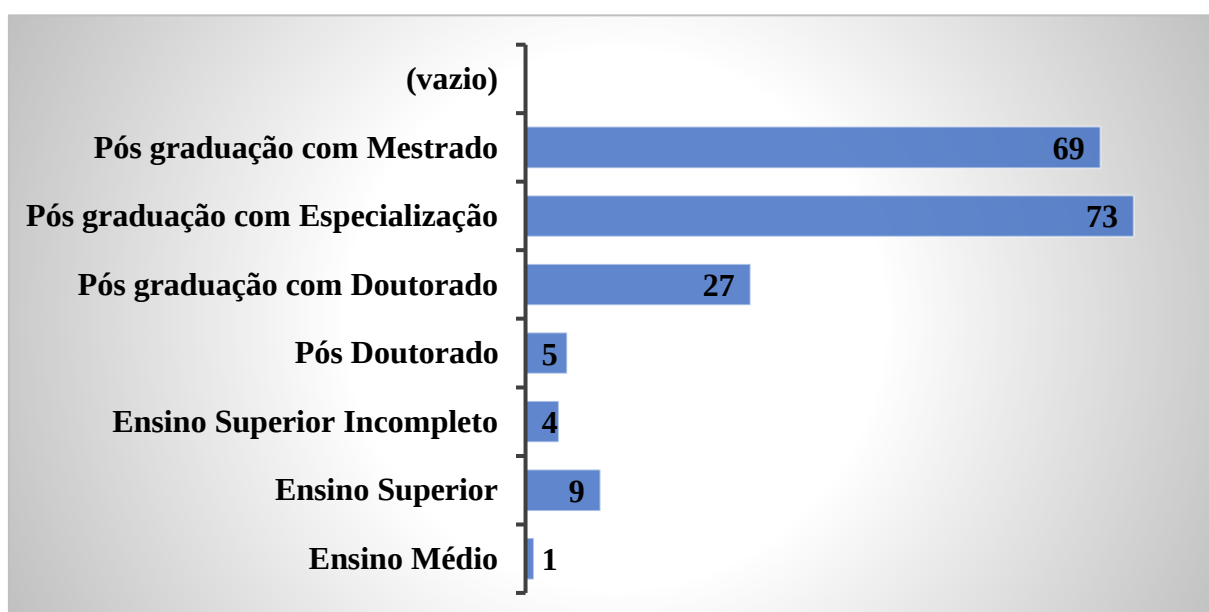
Observa-se que as desigualdades de gênero presentes nos mais diversos espaços de vivência humana adentram o mundo do trabalho sob a forma de divisão sexual, moldada histórica e socialmente em favor dos homens. Amossé (2019, p. 45), ao examinar estatísticas de estudos europeus sobre gênero, conclui que a categoria trabalho é central na persistência das desigualdades de gênero, visto que “os progressos observados na escola e, às vezes, na esfera doméstica visivelmente não foram suficientes para modificar em profundidade os fatores de gênero do funcionamento da economia,” pois os papéis sociais continuam sendo determinados por eles. O autor, ao mesmo tempo em que reconhece os inúmeros avanços femininos, assume que as desigualdades de gênero permanecem como um entrave persistente.

No Brasil, a vivência cotidiana das desigualdades de gênero tanto no trabalho produtivo, como no reprodutivo, foi apreendida por meio de algumas pesquisas, a exemplo do estudo especial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018), através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), acerca da diferença de rendimento no trabalho de mulheres e homens no Brasil. Naquele momento, a pesquisa apontou que 56,4 milhões de pessoas entre 25 e 49 anos tinham alguma ocupação trabalhista, com predomínio de 54,7% de participação masculina e apenas 45,3% de ocupação feminina. Desse total, 22,8% das brasileiras ocupadas possuíam nível superior, enquanto os homens representavam 18,4%. Entretanto, o valor do rendimento médio feminino, independentemente do nível de escolaridade e ocupação profissional, era inferior ao masculino e essa diferença acentuava-se de acordo com a idade mais avançada.

A citada pesquisa aponta que entre 25 e 29 anos a mulher ocupada “recebia 86,9% do rendimento médio do homem; a de 30 a 39 anos chegava a 81,6% e a de 40 a 49 anos baixava para 74,9%”, em uma variação de R\$1.604,00 para mulheres e R\$ 1.846,00 para homens (25 a 29 anos) e rendimento feminino de R\$ 2.199,00 em oposição a R\$ 2.935,00 recebidos pelos homens no grupo de faixa etária entre 40 e 49 anos. Quanto à distribuição das ocupações por área, o estudo ratifica a divisão sexuada do trabalho, em que predomina a participação feminina nas áreas das ciências, apoio administrativo, serviços de venda e comércio, serviços gerais de limpeza e cuidados, sendo reduzida sua atuação nas áreas com predominância masculina como forças armadas, polícia e bombeiros militares, instalação, maquinaria e montagem, serviço qualificado de agropecuária, floresta e pesca, construção civil, mecânica, direção e gerência (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018).

Quanto ao IFMA, observa-se no perfil das participantes elevado grau de escolaridade. De acordo com o Gráfico 2, apenas 2% das trabalhadoras não possuem ensino superior completo, ao passo que, no outro extremo, somente 2% alcançaram grau de pós-doutorado. Considerando as 188 respondentes deste item, pois 02 optaram por não o responder, 4% possuem ensino superior completo, 38% especialização, 36% mestrado e 14% doutorado.

Gráfico 2 – Grau de escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Considerando o trabalho reprodutivo, a PNAD Contínua de 2019 apresenta dados importantes quanto aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, que reforçam a fundamentação teórica das desigualdades de gênero aqui desenhada. A pesquisa afirma que no ano de 2019, 146,7 milhões de pessoas a partir de 14 anos realizaram atividades domésticas (preparar e servir alimentos, limpeza e manutenção de roupas e sapatos, reparos, manutenção e administração financeira do domicílio, etc.), nas quais a participação feminina (92,1%) é consideravelmente superior à masculina (78,6%). Acerca do aspecto raça/ cor, 91,5% das mulheres brancas realizaram afazeres domésticos, ao passo que pretas e pardas representam um percentual de 94,1 % e 92,3%, respectivamente, constituindo maioria (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS, 2019).

No tocante às atividades de cuidado às pessoas (auxílio em atividades educacionais, cuidados pessoais de higiene e saúde, transporte ou acompanhamento fora do domicílio, monitoramento e companhia em domicílio, etc.), também há predominância do trabalho

feminino (36,8%) em comparação ao masculino (25,9%). Considerando o elemento raça/ cor, a porcentagem de mulheres pretas (39,6%) e pardas (39,3%) novamente é superior ao quantitativo de mulheres brancas (33,5%) na execução de tais atividades, a exemplo dos afazeres domésticos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS, 2019).

Por fim, a PNAD 2019 revela um dado de extrema relevância para a compreensão da divisão sexual do trabalho na realidade brasileira, visível e fortemente presente ainda nos dias atuais. Ao analisar as horas semanais dedicadas à realização de afazeres domésticos e/ ou cuidados de pessoas, foi identificado que as mulheres com ocupação trabalhista despendem a esse tipo de atividade em média 8,1 horas a mais que os homens ocupados. Em situação de não ocupação trabalhista, essa diferença aumenta para 11,9 horas em desfavor da mulher (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS, 2019). Ou seja, o trabalho doméstico e reprodutivo continua sendo considerado atribuição feminina, encarcerando as mulheres e liberando os homens de tal responsabilidade, mesmo que esses não estejam ocupados com o trabalho produtivo.

As estatísticas apresentadas sinalizam a discrepância ainda predominante no trabalho feminino e masculino, em que pese a desvalorização material e subjetiva da mulher. A separação e hierarquização características da divisão sexual do trabalho são representadas nas pesquisas acima pelo predomínio da participação masculina no trabalho produtivo, ocupando áreas de trabalho consideradas masculinas, além das vantagens relativas ao rendimento salarial, como também ao menor tempo dedicado às atividades domésticas e de cuidado. De forma contrária, nota-se que as mulheres permanecem encarceradas no destino “natural” do trabalho reprodutivo, invisibilizado e desvalorizado, consumindo grande parte do tempo feminino, ao passo que, mesmo com maior grau de instrução, o trabalho feminino siga em desvantagem salarial com relação ao masculino.

Torna-se oportuno reforçar, referenciando Davis (2019, p. 21), que, “quando estudamos o papel do gênero na esfera econômica, é essencial reconhecer que o gênero é sempre também uma questão de classe e de raça.” Logo, é indispensável ao debate da divisão do trabalho com recorte de gênero reconhecer que essa questão “é atravessada por estruturas ao mesmo tempo históricas e contemporâneas de xenofobia, de racismo e de heteropatriarcado”, como afirma o autor e demonstram os dados ora apresentados.

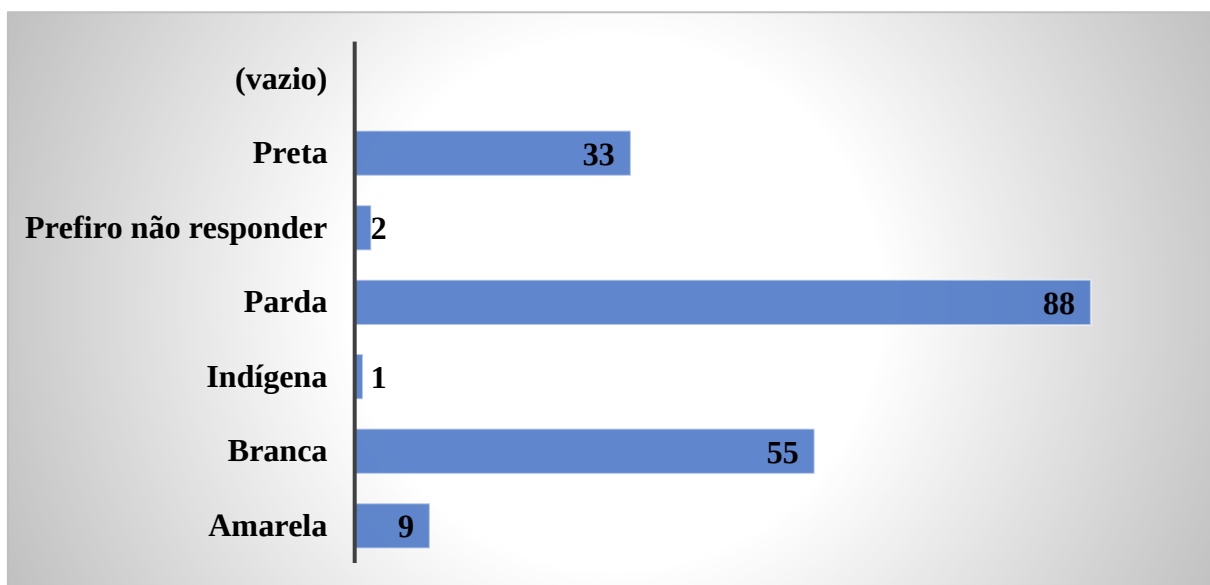
As pesquisas mencionadas apresentam elementos importantes referentes à raça/ cor, que ampliam esse debate, na medida em que expressam, além das diferenças no trabalho produtivo e reprodutivo entre homens e mulheres, as desigualdades inerentes ao próprio

universo feminino. Assim, ao inferir que a força de trabalho feminina é predominante no trabalho reprodutivo com as atividades domésticas e de cuidados, constata-se também que não há equidade na realização desse trabalho entre as próprias mulheres. Ao indicar que as atividades domésticas e de cuidados são realizadas predominantemente por mulheres pretas e pardas, os números expressam as estruturas históricas e ao mesmo tempo contemporâneas que atravessam o trabalho feminino, conforme observação acima de Angela Davis. Portanto, é imprescindível revisitar o passado escravista e colonial que estruturou e moldou a sociedade brasileira, herança ainda viva que orienta as relações hierárquicas com base no gênero, classe e raça neste país. Nesse aspecto, Davis (2019, p. 27) pondera que:

[...] os grandes desafios do século XXI consistem em reconhecer a que ponto o racismo oriundo do colonialismo e da escravidão continua a influenciar as evoluções socioeconômicas contemporâneas, sobretudo no tocante às mulheres, e portanto, paralelamente, em inventar estratégias que enfim nos permitam esboçar o processo durante muito tempo retardado, visando purgar nossas sociedades dos vestígios ainda atuantes do colonialismo e da escravidão.

Assim, destaca-se como dado importante para caracterizar o perfil das participantes deste estudo e problematizar a violência por elas sofrida a diversidade étnico-racial ilustrada no Gráfico 3. Para tanto, foram utilizadas as cinco categorias referenciadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nas quais identificou-se que prevalecem trabalhadoras que se autoidentificam como pardas, com 46% do total, as brancas correspondem a 29%, as pretas, a 17% e 4% àquelas que se autodeclararam amarelas. Cabe ressaltar que duas pessoas preferiram não responder e apenas uma trabalhadora autodeclara-se como indígena, embora o Maranhão possua mais de 36.400 indígenas e cerca de 643 aldeias, segundo o Distrito Sanitário Especial Indígena (DSEI) do Maranhão (BRASIL, 2020).

Gráfico 3 – Autodeclaração de raça/ etnia



Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Os dados do Gráfico 3 indicam a predominância de trabalhadoras negras (64%), o que pode ser considerado grande avanço, tendo em vista as dificuldades e barreiras historicamente enfrentadas pela população negra nos mais variados aspectos da vida, especialmente, em se tratando do acesso à educação e trabalho, secularmente negados ou precarizados. Para Carneiro (2020), nem mesmo após a abolição da escravidão em 1888, a população negra conseguiu ser integrada dignamente à sociedade brasileira, permanecendo discriminada e marginalizada. Nesse sentido, a autora alerta:

[...] desprezar a variável racial na temática gênero é deixar de aprofundar a compreensão de fatores culturais racistas e preconceituosos determinantes nas violações dos direitos humanos das mulheres no Brasil que estão intimamente articulados com a visão segundo a qual há seres humanos menos humanos do que outros, e, portanto, aceita-se complacentemente que estes não sejam tratados como detentores de direitos. (CARNEIRO, 2020, p. 165).

Nota-se que o debate acerca do trabalho sob a perspectiva de gênero traz à tona múltiplas opressões e discriminações, que traduzem a complexidade, sexismo e contradições do sistema econômico em vigor. Na atualidade, além dos elementos já registrados, chama atenção o fenômeno do *care*/ serviços domésticos e de cuidados/ assistência a pessoas com capacidade reduzida devido à idade e/ ou a questões de saúde, realizados em domicílio ou instituições, que provoca a migração e imigração de trabalhadores/as.

Hirata (2019, p. 83-84) afirma que “a comparação entre o Brasil, a França e o Japão no setor do *care* mostra o interesse e a importância de integrar a dimensão racial e étnica à análise da divisão internacional para compreender o processo de repartição do trabalho do *care*.” Em estudo realizado nesses três países com vistas a fazer uma análise comparativa, a autora afirma que, das 330 pessoas pesquisadas, a maioria é composta por mulheres, são pessoas

em situação de trabalho muito precário ou sem vínculo empregatício, que deixam seus locais de origem para realizar o serviço do *care* como forma de sobrevivência. No caso do Brasil, segundo a autora, a migração internacional ainda é muito recente, predominando as “migrações internas de funcionárias domésticas e de acompanhantes do Nordeste e do Norte para o eixo São Paulo-Rio de Janeiro, por exemplo”, além disso, das 86 pessoas entrevistadas no Brasil, 44 estavam trabalhando fora da sua região de origem. A pesquisa mostra ainda que as migrantes internas e externas são, em sua maioria, mais pobres e menos qualificadas, estando em situações de vulnerabilidade econômica.

Baseado em fatos reais, o filme *Pão e Rosas*, do diretor Ken Loach, é protagonizado pelas irmãs mexicanas Maia e Rosa, que trabalham como agentes de limpeza em um prédio comercial dos Estados Unidos. O filme aborda as recorrentes migrações, inclusive clandestinas, para fins de trabalho, as precárias condições de vida e trabalho dessas pessoas, como também a importância da organização coletiva, no caso da obra, via sindicato. Possibilita refletir assim sobre o cenário descrito por Hirata, que possui repercussão mundial.

Logo, Hirata (2019, p. 85) chama atenção para as implicações da reestruturação produtiva e hegemonia do projeto neoliberal abordadas no início deste capítulo:

Os conceitos de precarização, de trabalho informal e de vulnerabilidade são centrais para explicar o trabalho do *care*. Proponho associar às duas explicações habituais da expansão do *care* – o aumento do trabalho assalariado das mulheres e o envelhecimento acelerado das populações – o desenvolvimento atual da precariedade do emprego e o impacto do desemprego.

As transformações mais recentes no mundo do trabalho, a exemplo da globalização, avanços tecnológicos, reestruturação produtiva, acumulação flexível e avanço do projeto neoliberal, impactaram sobremaneira no trabalho feminino. A expansão do quantitativo de mulheres na esfera produtiva possibilitou maior acesso à renda e a espaços de maior prestígio por parte das mulheres. Entretanto, para ocupar os novos espaços de trabalho, ampliou-se a demanda referente ao *care*, do qual a precarização, informalidade e desvalorização profissional são características marcantes. Ou seja, para que mais mulheres tenham acesso ao trabalho produtivo, com melhor qualificação e rendimento, outras mulheres, menos qualificadas e mais empobrecidas, são chamadas à realização do trabalho reprodutivo, visto que são indissociáveis. Sorj (2019, p. 108) assegura que esse processo enseja sérios desdobramentos para as mulheres, pois, ao serem contratadas como trabalhadoras domésticas, “as classes populares compartilham o cuidado com a rede familiar ou de vizinhança, em geral mulheres. O modelo de reprodução social em vigor agencia desigualdades sociais entre mulheres, além de projetá-las também para as gerações futuras”.

Considerando o exposto, não é exagerado enfatizar que os ganhos da luta feminista por equidade de gênero não foram e, ainda, não são desfrutados igualmente. As discriminações e opressões de classe, gênero e raça continuam atingindo predominantemente mulheres negras, indígenas, imigrantes, LGBT+, refugiadas, entre outras. Antunes (2020, p. 14), ao analisar recentemente a realidade brasileira, salienta:

Dada a divisão sociossexual e racial do trabalho em sua nova morfologia, as mulheres trabalhadoras brancas sofrem mais que os homens brancos [...] enquanto as trabalhadoras negras são ainda mais penalizadas que as brancas (veja-se o exemplo das trabalhadoras domésticas no Brasil, que totalizam 6,2 milhões, das quais 68% são negras).

O aumento da pobreza, desemprego, exigências do mercado de trabalho, degradação dos direitos trabalhistas, sucateamento das políticas públicas, etc. conduzem milhares de mulheres em todo o mundo à sujeição de trabalhos precários, opressores e desumanos em prol da sua sobrevivência e de sua família. O cenário exposto reforça a divisão sexual do trabalho, pois o trabalho reprodutivo continua a ser realizado majoritariamente por mulheres, mesmo em sua condição remunerada. Outrossim, a análise do trabalho feminino precisa ser realizada concomitantemente com as categorias raça e classe, conforme defesa acima de Angela Davis, reforçada pelos dados estatísticos da PNAD que apontam as desigualdades de gênero e raça/ etnia, sendo as desigualdades de classe intrínsecas às demais.

Diante desse contexto, faz-se necessário situar o IFMA quanto ao cenário geral de desigualdade de gênero no trabalho. Desse modo, destaca-se o evento “Feminismos plurais: debates transversais e posturas anti-machistas”, já citado anteriormente, no qual foram apresentados dados indicativos da participação de mulheres no IFMA, pela Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor. Conforme a exposição, o IFMA possuía naquele momento um total de 3.162 (três mil, cento e sessenta e dois) servidores/as ativos/as (docentes, técnicos administrativos e estagiários/as), sendo 41,99% desse quadro preenchido por mulheres, o que corresponde a 1.328 (mil, trezentos e vinte e oito) servidoras; desse total de servidoras, apenas 37% ocupam cargos de gestão; entretanto, na área da pesquisa, as mulheres são responsáveis por 68% das patentes depositadas pela instituição e coordenam 44% dos projetos de pesquisa aprovados no biênio 2019/2020; no que tange aos projetos de extensão aprovados em 2019, as servidoras coordenam 55% deles (INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO, 2020b; RODA..., 2020).

Cabe ainda evidenciar, como dado importante para este estudo, que a estrutura da educação profissional e tecnológica no Brasil foi construída predominantemente por figuras masculinas e alicerçada por uma formação técnica, voltada para profissões consideradas masculinas. Sob essa lógica, tradicionalmente esse espaço limitava a participação feminina no

processo de formação educacional, não somente como estudante, mas também como profissional e cientista. Compreende-se que o cenário atual, comparado às primeiras décadas da instituição, logra muitos avanços sob o aspecto da desigualdade de gênero, no entanto, considerando os dados acima, acerca da participação feminina no âmbito do trabalho, observa-se que ainda existem aspectos de tais padrões.

Em relação ao espaço laborativo, a presença feminina ainda é inferior à masculina, apesar do destaque e até predominância feminina em determinadas atividades científicas, cenário similar aos dados evidenciados na pesquisa da PNAD 2018 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS, 2018) e que provoca a necessidade de desnudar a realidade por trás dos números apresentados, de compreender de que forma essa realidade incide nas relações de trabalho dessas mulheres, de analisar se a peculiaridade do IFMA como instituição predominantemente masculina favorece a prática de assédio, visto que as mulheres constituem maioria das vítimas na instituição, onde prevalece a figura masculina como agressora.

Outro aspecto relevante da pesquisa e que reforça o contexto acima apresentado é demonstrado na Tabela 1, que relaciona os aspectos étnicos/ raciais das trabalhadoras do IFMA com dados referentes ao nível de escolaridade delas, inicialmente expostos nos Gráficos 2 e 3.

Tabela 1 – Relação entre escolaridade e autodeclaração de raça/ etnia

	Brancas	Pardas	Pretas	Amarelas	Indígena	TOTAL	%
Ensino Médio	-	01	-	-	-	01	0,54%
Ensino Superior	02	04	03			09	4%
Ensino Superior Incompleto	-	-	03	-	01	04	2%
Especialização	24	36	10	03	-	73	39%
Mestrado	23	27	14	05	-	69	37%
Doutorado	05	17	03	01	-	26	13%
Pós Doutorado	01	03	-	-	-	04	2%
TOTAL	55	88	33	09	01	186	
%	29%	47%	17%	4%	0,54%		

Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Identifica-se que 97% das respondentes possui nível superior, com apenas uma trabalhadora declarando nível médio e quatro, superior incompleto. Quando questionado o maior grau de formação acadêmica das participantes, a maioria afirmou possuir pós-graduação, assim distribuídas: 39% especialização, 37% mestrado, 13% doutorado e apenas 2% das trabalhadoras atingiu o nível de pós-doutorado, o que sugere a dificuldade de alcance aos níveis mais altos de formação acadêmica para as mulheres que, em sua maioria, precisam enfrentar as múltiplas jornadas de trabalho no âmbito doméstico e público.

A Tabela 1 indica que 65% (121) das trabalhadoras são negras, público composto por pretas e pardas – conforme considera o Estatuto da Igualdade Racial⁷, 29% se autodeclara branca, 4% amarela e, como já registrado, apenas uma trabalhadora se auto identifica indígena. Relacionando os dados de escolaridade e raça/ etnia, com referência no total de indicações de cada nível de escolaridade, nota-se que sobressai entre as participantes o nível de escolaridade em especialização, com maior índice de pardas (49%), seguido de brancas (32%), pretas (13%) e amarelas (4%).

O nível de escolaridade mestrado também possui quantidade significativa de servidoras diplomadas, com prevalência de 39% das trabalhadoras pardas, 33% das brancas, 20% das pretas e 7% das amarelas. Consecutivamente, a diplomação de doutorado segue a mesma sequência de predominância com 24% de participantes pardas, 19% brancas, 11% pretas e 1% amarela, ao passo que o nível de pós-doutorado somente foi alcançado por três trabalhadoras pardas e uma branca. É importante destacar ainda o fato de que uma participante doutora e outra pós-doutora preferiram não autodeclarar sua identidade de raça/ etnia, não sendo possível inseri-las na análise comparativa.

Embora estejam em menor quantidade, observa-se que o grau de escolarização das trabalhadoras que se autodeclararam pretas e indígena em comparação às respondentes pardas e brancas é menor, especialmente quanto mais elevada for a diplomação. Nota-se ainda que a respondente indígena não possui nível superior completo, ao passo que as trabalhadoras pretas estão em menor número com diplomação em doutorado e nenhuma alcançou o pós-doutorado.

Os dados demonstram, ratificando constatação de Davis (2019) e Carneiro (2019), que não é possível desprezar os elementos estruturantes de raça/ etnia na análise das questões gênero, pois evidenciam a diversidade, complexidade e especificidade aí presentes. Identifica-se o impacto do aspecto étnico/ racial na escolaridade feminina, fator que se expressa também

⁷ O art. 1º do Estatuto da Igualdade racial, inciso IV, dispõe: “- população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga” (BRASIL, 2010c, não paginado).

no trabalho formal, assalariado e visível. Na intenção de aprofundar esse debate, cita-se análise de Biroli (2018, p. 23), que compreende a divisão sexual do trabalho como locus importante da produção de gênero, que não incide igualmente sobre todas as mulheres, e defende dois pressupostos:

O primeiro deles é que a divisão sexual do trabalho é uma base fundamental sobre a qual se assentam hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas, ativando restrições e desvantagens que modula as trajetórias das mulheres. O segundo pressuposto é que as hierarquias de gênero assumem formas diferenciadas segundo a posição de classe e raça das mulheres. A divisão sexual do trabalho, no entanto, não se detém nos limites das vantagens de classe e raça; impacta também as mulheres privilegiadas, porém com consequências distintas daquelas que se impõem à maioria das mulheres.

Como já sinalizado, se, por um lado, as mulheres têm alcançado mais acesso ao trabalho produtivo e mais qualificação/escolaridade, por outro, permanecem evidentes as desigualdades de classe e raça/etnia entre as próprias mulheres, fruto da herança patriarcal, escravista, colonial e heteronormativa – que aprisionou e escravizou mulheres negras e indígenas durante séculos – culminando em uma vivência de gênero diferenciada e diversificada. Corroborando com a análise de Sorj (2019, p. 107):

Mulheres de classes médias, com escolaridade elevada, apresentam altas taxas de participação, muito próximas das masculinas, e com frequência se inseriram em empregos formalizados, enquanto o oposto ocorre com as mulheres de extratos de renda inferiores e pouco escolarizadas.

Esses avanços, parafraseando Amossé (2019), representam uma diminuição das desigualdades de gênero, embora de forma parcial e seletiva. O autor examinou estatísticas francesas de gênero e constatou, à semelhança do que ocorre no Brasil, que a situação das mulheres nos últimos anos melhorou sensivelmente quando se considera o aumento da escolaridade e a crescente participação feminina em trabalhos assalariados, inclusive em cargos de grande prestígio. No entanto, nenhuma mudança foi suficiente para transformar as condições de subordinação e inferiorização femininas até o momento, tendo em vista que:

[...] as mulheres continuam a suspender, às vezes a encerrar, sua atividade quando ocorre um nascimento na família; e são elas que na maioria das vezes adotam o expediente parcial para cuidar dos filhos. Resultam daí salários menores, em nível mensal, mas também horário, como empregadores investindo visivelmente menos na carreira de suas funcionárias do que na de seus homólogos masculinos. (AMOSSÉ, 2019, p. 45).

Compreende-se que os dados estatísticos, para além de descortinar as diferenças segundo o gênero, alertam para a persistência de desigualdades históricas, construídas socialmente, alimentadas e fortalecidas pelo sistema econômico vigente. A divisão sexual do trabalho, desde os tempos mais remotos, aprisiona as mulheres ao destino de um trabalho doméstico, privado, invisível, não reconhecido e não quantificável, mesmo quando realizado de forma remunerada. Esse encarceramento ocorre mesmo quando as transformações

econômicas e sociais possibilitam maior acesso feminino ao trabalho assalariado, na medida em que a reprodução social de suas vidas fica relegada a outras mulheres que não possuem melhores oportunidades de prover a vida.

Portanto, julga-se necessário que a reprodução social da vida, assim como a produção, seja conduzida de forma coletiva, afinal, é uma demanda da sociedade. A responsabilidade com as atividades domésticas e de cuidado é de todas as pessoas independente do gênero, mas também do Estado e de empregadores/as.

Por esse motivo, acredita-se que o trabalho feminino é indispensável ao modo de produção e reprodução capitalista, do mesmo modo que não é possível conhecer o espaço que a mulher ocupa na sociedade, tradicionalmente e na atualidade, sem analisar o seu trabalho. Inclusive, tal análise deve ser realizada de forma ampla quanto à questão de gênero, pois a população feminina é muito diversa e, a partir de suas singularidades, sofre os efeitos da divisão sexual do trabalho em sua totalidade. Assim, é inadiável que as particularidades femininas ganhem destaque.

Em virtude disso, evidencia-se a impactante degradação do trabalho feminino na população LGBTI+ que, segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), há estimativa “de que apenas 4% da população Trans feminina encontra-se em empregos formais, com possibilidade de promoção e progressão de carreira”, assim como “apenas 6% estão em atividades informais e subempregos.” Todavia, a ANTRA alerta que o quadro mais preocupante quanto ao trabalho e vida dessa população ainda se mantém, qual seja: “90% da população de Travestis e Mulheres Transexuais utilizam a prostituição como fonte de renda.” (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020, p. 31).

Com vistas a diminuir o impacto da segregação ocupacional e sobrecarga para a diversidade de mulheres, é urgente que o Estado se faça presente por meio de políticas sociais e equipamentos públicos que possibilitem condições objetivas e dignas de vida a elas. A ausência e/ou insuficiência de creches e escolas em tempo integral, o sucateamento das políticas de trabalho e renda, educação, saúde, assistência e previdência social, saneamento básico, ausência de políticas específicas para a população LGBTI+, o reforço às práticas machistas e patriarcais, entre outros, são elementos que reforçam a divisão sexual do trabalho e consequente desigualdade de gênero, devendo ser urgentemente combatidos. Importa lembrar que é por meio do trabalho que se desencadeia a reprodução social, mas, também e simultaneamente, reproduzem-se tanto as relações de gênero como as individualidades – produção e reprodução objetiva e subjetiva da vida humana.

Tal contexto de reforço às diferenças e imposição de padrões dá corpo às desigualdades de gênero que justificam e autorizam opressões e violências de várias ordens, vitimando diariamente quem não se encaixa nesses padrões. Benevides (apud BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020) chama atenção para o fenômeno do êxodo travesti, caracterizado pelo processo migratório de pessoas que não são aceitas nos seus lugares de origem em decorrência de sua identidade de gênero e/ ou orientação sexual, deslocando-se para outras cidades em busca de liberdade, autonomia, oportunidades de trabalho, etc. A autora defende que esse processo

[...] se dá pela percepção do quanto uma pessoa trans enfrenta violentos processos de exclusão social em todos os níveis, que lhe resta apenas sair de onde vive/viveu, para tentar sobreviver longe de seus locais de origem - normalmente onde se iniciam os processos de maior violência, muitas vezes ainda precocemente dentro de seus lares ou no ambiente escolar, e onde estariam mais expostas a serem vítimas de violações de direitos humanos. (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020, p. 24).

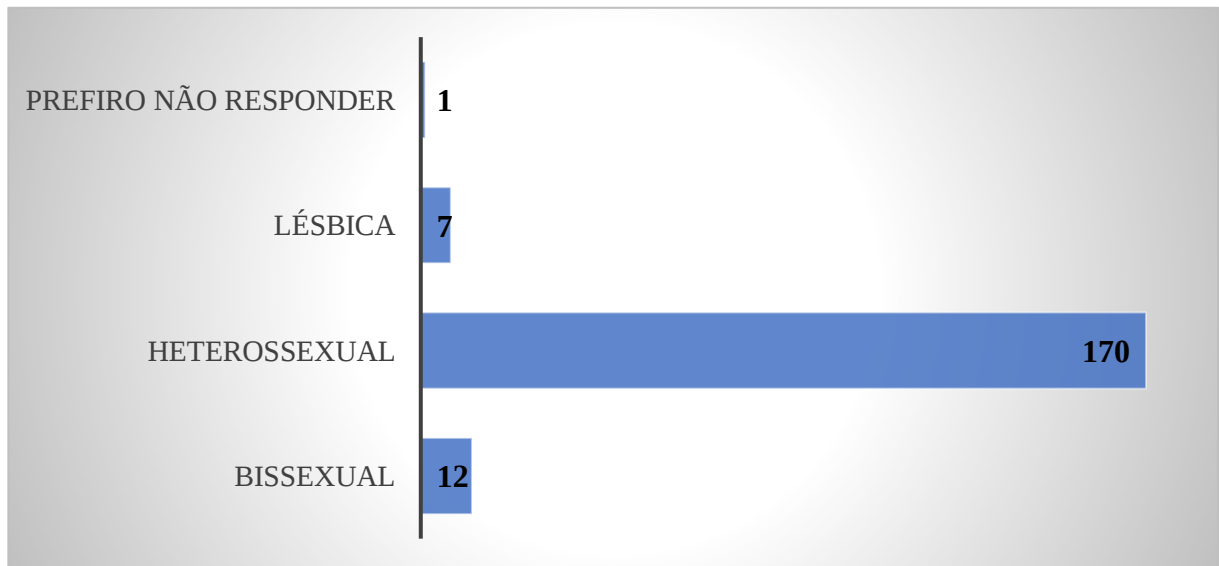
Pensando nesse panorama, constata-se novamente que as transformações de cunho político, econômico, social e cultural até o momento não possibilitaram – e ainda estão longe de conseguir – a superação do machismo e herança patriarcal, que aprisionam e violentam o gênero feminino visando à manutenção do poder e dominação masculina, apesar das inúmeras e imensas conquistas alcançadas pelas lutas feministas, principalmente a partir da segunda metade do séc. XX.

É urgente ampliar o debate acerca das desigualdades de gênero para além do olhar binário (homem e mulher). As subjetividades e diversidades que permeiam as vivências humanas devem ser consideradas quando se analisa a sociabilidade dos sujeitos e as relações sociais que a constroem. A violência autorizada contra pessoas que estejam fora do padrão heteronormativo, imposto e reforçado pelo sistema capitalista de modo a segregar a classe trabalhadora e manter o poder masculino, mata, encarcera, oprime, discrimina, domina e agride de maneiras variadas os sujeitos considerados diferentes e inferiorizados.

Seguindo a exposição, retomam-se os dados empíricos do IFMA, na qualidade de campo deste estudo. No que tange à identificação de gênero e orientação sexual, do total de respondentes, 99,5% consideram-se do gênero feminino. Dito isso, torna-se indispensável registrar que a única participante que se auto identifica como gênero feminino trans se considera heterossexual, parda, encontra-se na faixa etária de 51 a 55 anos, possui pós-doutorado, vínculo com o IFMA entre 10 a 15 anos e afirma ter sofrido assédio sexual na instituição.

A partir dos dados acerca da sexualidade, houve registro de 89% das servidoras com orientação heterossexual, consecutivamente 6% declarou-se bissexual, 3% lésbica e uma pessoa preferiu não responder, dados apresentados no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Autodeclaração de orientação sexual



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Reforça-se que os dados apresentados são apenas ilustrativos da realidade em estudo, no entanto, exprimem e denunciam sobremaneira as inúmeras armadilhas contidas nas persistentes desigualdades de gênero que permeiam as relações sociais e precisam constantemente ser enfrentadas e combatidas, compreendendo que constituem a gama de desigualdades estruturais da sociedade capitalista, que perpassam a conexão entre as questões de gênero, raça/ etnia e classe.

Entre os diversos fatores que contribuem para esse cenário persistente de desigualdades e violência de gênero, Benevides e Nogueira (2020) destacam: a) ausência de debates sobre gênero, sexualidade e diversidade desde as escolas; b) insuficiência de campanhas educativas de prevenção à violência transfóbica; c) ausência de ações e políticas de promoção à empregabilidade e trabalho; d) falta de acesso ou negação de atendimento a travestis e mulheres trans em equipamentos públicos de proteção a vítimas de violência; e) insuficiência de dados estatísticos sobre a população LGBTI+; f) dificuldade de acesso à saúde e insuficiência de serviços específicos; g) ausência de espaços de acolhimento institucional, bem como ampliação do uso da identidade social nos serviços públicos, etc.

Desse modo, a quem interessam as questões de gênero na sociedade capitalista? Ora, compreendendo que a herança patriarcal encontra-se enraizada na sociedade até os dias de hoje e que a segregação, desigualdade, competitividade, opressão, violência e dominação que ela provoca são aproveitadas e alimentadas pelo sistema de acumulação capitalista, não é difícil identificar os grupos de maior interesse. Por um lado, o grupo de pessoas que possuem sua existência ameaçada (prioritariamente a população feminina e LGBTI+) pela ausência de

emprego e renda, sucateamento das políticas sociais como saúde, segurança alimentar, previdência social e educação, aumento da pobreza, precarização dos vínculos e condições de trabalho, aumento da informalidade e instabilidade trabalhista, além da violência generalizada. De outra forma, o grupo detentor dos meios de produção que lucra e acumula cada vez mais riqueza privada se beneficia com a opressão e exploração do primeiro grupo.

Compreende-se que o acirramento dessas relações sociais conflituosas, que também se reproduzem no âmbito do trabalho, é fortalecido pelos antagonismos de classe e culminam em situações diversas de violência. Entretanto, o controle e imposição de poder que permeiam essas relações são alimentados e materializados pela herança machista do patriarcado, vitimando a mulher – negra, trans, indígena, imigrante, etc. – diariamente nos mais variados espaços de sua vivência, tanto no âmbito privado quanto público, provocando consequências graves para as vítimas e a sociedade, a exemplo dos assédios moral e sexual ocorridos nas esferas de trabalho e, por isso, objetos deste estudo.

3 “ASSÉDIO NOSSO DE CADA DIA”: reconfigurações da violência no e pelo trabalho

A revista *Gênero e Número* possui importante base de dados obtidos no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) e no Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM), cuja exposição encontra-se disponível no Mapa da Violência de Gênero no Brasil. Os dados apontaram para a marca de 26.835 estupros registrados pelo SINAN em 2017 no país, correspondendo a 73 casos por dia, nos quais 89% das vítimas foram mulheres, e as vítimas femininas também representam maioria (67%) dos 209.580 casos de violência física registrados. Considerando os dados sobre homicídio, a revista identificou através do SIM, no ano 2016, que em 30% das mortes femininas a violência ocorreu em domicílio, fato ocorrido com apenas 11% das vítimas masculinas, visto que 46% dos homens foram assassinados em via pública (OS GÊNEROS..., 2017).

Ainda para a revista, essa “perspectiva de gênero sobre os dados mostram que mulheres e homens são afetados de maneiras diferentes pela violência no país.” (OS GÊNEROS..., 2017, não paginado). Sob esse aspecto de gênero, a revista chama atenção ainda para o preocupante aumento de agressões a pessoas trans, demonstrando, conforme registros do SINAN, que somente no ano 2017, em média 11 pessoas trans foram agredidas por dia em todo o país, havendo o significativo aumento de 800% nas notificações de violência, não incluindo homicídios, entre os anos de 2014 (494 registros) e 2017 (4.137 registros) (SILVA, 2019). Tais informações são ratificadas pelas produções da ANTRA acerca da violência contra pessoas trans e travestis no Brasil, citadas adiante.

Os números demonstram parcialmente a realidade feminina vivenciada no país, pois trata-se de situações que foram registradas por órgãos oficiais do Estado, sendo necessário considerar que inúmeros casos de violência psicológica, patrimonial, moral, física e/ou sexual não são denunciadas ou identificadas oficialmente – as chamadas subnotificações – em decorrência do medo, constrangimento, sentimento de culpa e até mesmo impunidade, entre outros, que as vítimas carregam. Portanto, infere-se que o quantitativo de casos de violência com base no gênero é muito maior do que as estatísticas podem alcançar. De outro modo, os dados possibilitam constatar não somente a insegurança histórica a que mulheres são submetidas, mas também que essa violência ocorre em quaisquer lugares e pode ser cometida por quaisquer pessoas, em casa, no trabalho ou na rua, por exemplo.

Nesse sentido, Bandeira (2017, p. 20) ressalta:

As manifestações da violência presentes nas relações interpessoais e de gênero são estruturantes, seja pelo fato de normatizar, modelar e regular as relações interpessoais

entre homens e mulheres em nossa sociedade, seja pela forma indistinguível de poder que assumem, seja pela dimensão quantitativa que apresentam.

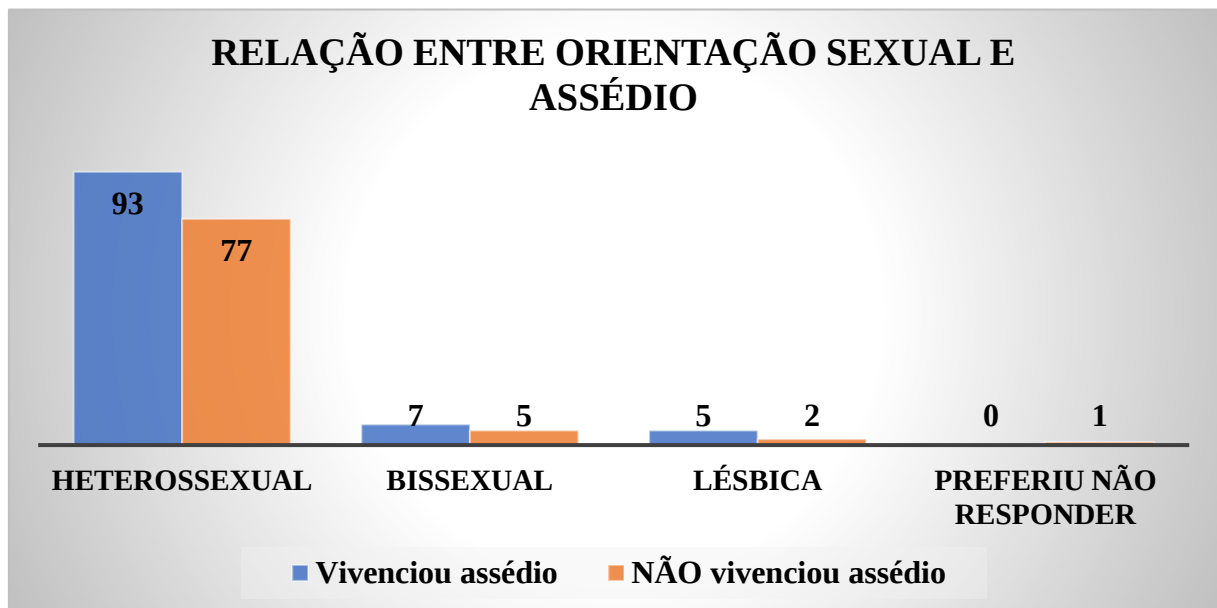
Essa dimensão quantitativa, apesar de ilustrativa de uma realidade em desvendamento é extremamente alarmante, representa situações que são ocasionadas pela cultura machista advinda do patriarcado – base da formação social brasileira, inclusive por ser fortalecida pelo sistema capitalista em curso, vitimando diariamente mulheres das mais variadas formas. O controle e imposição de poder são a base desse comportamento opressor que atinge todas as relações e espaços onde a mulher está presente. Conforme descrito acima, 30% das mulheres assassinadas em 2016 vieram a óbito em casa, local que deveria promover abrigo e segurança. Além disso, os ambientes de trabalho estão infestados pela prática de assédio moral e sexual, que vitimizam predominantemente mulheres, de acordo com várias pesquisas.

De forma assertiva, Bandeira (2017, p. 21) alerta que, por minuto, “alguma mulher sofre um tipo de violência: um assédio no local de trabalho, um estupro, um assassinato, uma mutilação. Outras podem estar sendo brutalizadas, barbarizadas, ou vivendo sob ameaça.” Diante desse cenário, é urgente refletir: há espaço seguro para ser mulher? Enquanto a leitura deste texto é realizada, quantas mulheres estão sendo vítimas dos perversos mecanismos de manutenção das desigualdades de gênero?

Acredita-se que esses atos de violência são induzidos pelas bases do patriarcado que estruturam a sociedade sob o viés da superioridade masculina, um sistema com características heteronormativas, que estimulam o controle e poder sobre o corpo, a sexualidade e a subjetividade feminina, encarcerando, disciplinando e domesticando a sociedade para tal fim. No caso das brasileiras, Safiotti (2004, p. 47) garante que elas “têm razões de sobra para se opor ao machismo reinante em todas as instituições sociais, pois o patriarcado não abrange apenas a família, mas atravessa a sociedade como um todo.” Por conseguinte, quando esse poder encontra-se de alguma forma abalado ou ameaçado, o recurso da violência é acionado.

É interessante observar a ilustração do Gráfico 5 que permite analisar a relação entre a orientação sexual das respondentes com suas vivências do assédio. Dessa maneira, tem-se que, 54% (93) das participantes que se identificam heterossexuais sofreram assédio, assim como 58% (07) das participantes bissexuais e 71% (05) das participantes lésbicas. Destaca-se ainda que a participante que preferiu não declarar sua orientação sexual afirmou não ter vivenciado assédio.

Gráfico 5 – Relação entre orientação sexual e assédio



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Embora a maior incidência de assédio esteja no grupo de trabalhadoras que se declaram heterossexuais, ou seja, mulheres que de alguma forma correspondem a um padrão social, é intrigante identificar que a maior parte das mulheres consideradas fora de um padrão heteronormativo tenham sofrido violência no trabalho, a exemplo do assédio vivenciado pela única trabalhadora autodeclarada trans e por 71% das servidoras lésbicas respondentes desta pesquisa. Realidade preocupante, especialmente, diante do cenário nacional de avanço da violência e demais violações de direitos às pessoas LGBTI+, que endossam as perversas desigualdades de gênero. Importante frisar que outras orientações sexuais e identidades de gênero não foram expressas pelas participantes desta pesquisa.

O Dossiê 2019 da ANTRA denuncia a variedade de violações de direitos humanos com base no gênero, sexismo e machismo a que pessoas cis femininas, mas, principalmente, LGBTI+ estão submetidas. A entidade também constatou o aumento desse tipo de violência nos últimos anos e alerta: “há grupos de ódio eclodindo pelo país, anunciando em nome de deus o que se tornaria o ‘novo Brasil’, pós golpes e sob a égide de um governo processado por machismo, denunciado por racismo e condenado por homofobia.”⁸ (BENVIDES; NOGUEIRA, 2020, p. 8).

⁸ Presidente do Brasil condenado por declarações de homofobia (RIO DE JANEIRO, 2015).

O Brasil permanece em 1º lugar do mundo, há dez anos, sendo o país que mais assassina pessoas trans, o que possibilita que 99% das pessoas LGBTI+ pesquisadas pela ANTRA não se sintam seguras no país, onde 90% de mulheres trans e travestis possuem a prostituição como “fonte de renda compulsória” diante da ausência de outras possibilidades – trabalho realizado geralmente nas ruas, expondo-as e vitimando-as a violências físicas, psicológicas, materiais e até mesmo com a morte. Dessa forma, a associação considera que, do mesmo modo “como o capitalismo, o racismo e o machismo, essa violência tem dinamizado suas formas de perpetuar o poder que autoriza quem manuseia essas ferramentas de opressão e de violência sobre os corpos que são matáveis”, estando em constante atualização de seus mecanismos (BENVIDES; NOGUEIRA, 2020, p. 7-8).

Safiotti (2004, p. 57-58), com base em Pateman, ratifica a necessidade de nomear o patriarcado, ou seja, denominar e debater o regime que orienta as relações sociais com base no gênero, de modo que esse ultrapasse a invisibilidade e o silêncio que o cerca, passando a ser enfrentado conforme a grandiosidade de seus impactos. Para a autora, o sistema patriarcal envolve as relações civis, ultrapassando o âmbito privado, embora autorize que homens tenham direitos sexuais sobre mulheres, configurando relações hierárquicas que permeiam todos os espaços, possui base material e “representa uma estrutura de poder baseada tanto na ideologia quanto na violência.” Resta esclarecer que essa organização social possui nos homens sua representação, entretanto, o enfrentamento necessário não deve ser direcionado aos homens isolada e acriticamente, mas, sim, ao sistema que embasa tal organização.

Em se tratando da base material do patriarcado, Safiotti (2004, p. 105) argumenta:

[...] este regime ancora-se em uma maneira de os homens assegurarem, para si mesmos e para seus dependentes, os meios necessários à produção diária e à reprodução da vida. [...] Neste regime, as mulheres são objetos de satisfação sexual dos homens, reprodutoras de herdeiros, de força de trabalho e de novas reprodutoras.

Tais considerações são reforçadas por Federici (2017) quando analisa as bases materiais de constituição do sistema capitalista desde o período de acumulação primitiva, no qual as mulheres serviram, de forma involuntária e violenta, como pilar para a consolidação do novo sistema econômico. Pilar que tem ganhado novas formas de opressão e exploração, nas quais o trabalho permanece central.

Importa registrar que Marx (2011) identificou no processo de acumulação primitiva – período de enfrentamento ao feudalismo e transição econômica, considerado ponto de partida para a acumulação capitalista, um período histórico intensamente violento. Conforme afirma o autor, esse processo significou a liberdade dos/as trabalhadores/as sob o controle dos senhores feudais, ao passo que, contraditoriamente, os recém libertados apenas se converteram em

“vendedores de si mesmos depois de lhes terem sido roubados todos os seus meios de produção, assim como todas as garantias de sua existência que as velhas instituições feudais lhes ofereciam”, resultando em que “a história dessa expropriação está gravada nos anais da humanidade com traços de sangue e fogo” (MARX, 2011, p. 962).

Apreende-se ainda, com base em Marx (2011, p. 998), que a acumulação primitiva serviu de “alavanca à classe capitalista em formação”, processo permeado por práticas e métodos brutais de expropriação, os quais despojaram “súbita e violentamente” grandes parcelas da população de seus meios de subsistência, lançando-as ao “mercado de trabalho como proletários absolutamente livres”. Em resumo, o autor constata:

Na Inglaterra, no fim do século XVII, esses momentos foram combinados de modo sistêmico, dando origem ao sistema colonial, ao sistema da dívida pública, ao moderno sistema tributário e ao sistema protecionista. Tais métodos, como, por exemplo, o sistema colonial, baseiam-se, em parte, na violência mais brutal. Todos eles, porém, lançaram mão do poder do Estado, da violência concentrada e organizada da sociedade, para impulsionar artificialmente o processo de transformação do modo de produção feudal em capitalista e abreviar a transição de um para o outro. A violência é a parteira de toda sociedade velha que está prenhe de uma sociedade nova. Ela mesma é uma potência econômica. (MARX, 2011, p. 998).⁹

Essa potência econômica, de alcance mundial, tem sido estrategicamente inserida no sistema de exploração e acumulação capitalista, sofrendo as transformações e reconfigurações exigidas para manutenção da sua hegemonia. Violência que provoca uma cadeia de implicações (físicas, emocionais/mentais, econômicas, etc.) e atinge não somente as vítimas, mas também suas famílias e grupos de vínculo afetivo, espaços de trabalho, Estado e sociabilidade.

De forma genérica, Heloani e Barreto (2018, p. 27) acreditam que a violência é

[...] um fenômeno complexo, dinâmico e variado; aparece nos nossos dias como a grande ameaça à vida social. Mais do que isso: o nível e o grau das relações sociais e intersubjetivas, até certo ponto, dependem dela. Independentemente de sua origem, se uma estratégia das camadas menos favorecidas ou como uma determinação de alterar certa “ordem” ou ainda como forma de dominação, constituir-se-á sempre em um ato ou conjunto de atos em que se faz uso da força física e/ ou psíquica, econômica e/ ou política, causando dano moral ou material a alguém. Não é sem razão que, na atualidade, caracteriza grave problema de saúde pública.

Visando colaborar na compreensão sobre o significado da violência e sem intenção de conceituar ou limitar seu sentido, o Relatório Mundial Sobre Violência e Saúde da OMS define violência como “o uso intencional de força física ou poder, real ou como ameaça contra si próprio, outra pessoa, um grupo ou uma comunidade”, resultando ou com grandes chances

⁹ Em sua obra *Calibã e a Bruxa*, Federici (2017, p 121) corrobora com a constatação de Marx acerca do processo violento de acumulação primitiva, no entanto, faz uma crítica quanto à metáfora utilizada pelo autor acerca das parteiras defendendo que: “Em primeiro lugar, as parteiras trazem vida ao mundo e não destruição. [...] Comparar a violência com as potências geradoras de uma parteira também coloca um véu de bondade sobre o processo de acumulação de capital, sugerindo necessidade, inevitabilidade e, em última análise, progresso.”

de resultar “em ferimentos, morte, danos psicológicos, desenvolvimento prejudicado ou privação”, considerando-a como um problema mundial de saúde pública (KRUG *et al.*, 2002, p. 27).

Nesse mesmo relatório, a OMS reconhece a violência no trabalho como fato de grande relevância que provoca mortes e lesões em muitas partes do mundo. Fundamentando tal argumento, a entidade afirma que em 2002 os dados oficiais dos Estados Unidos “colocaram o homicídio como a segunda principal causa de morte no local de trabalho [...] para os homens e a primeira para as mulheres”, já na União Europeia, cerca de “três milhões de trabalhadores (2% da mão de obra) têm sido sujeitos à violência física no trabalho”. No tocante às trabalhadoras migrantes das Filipinas, estudos demonstraram, segundo a OMS, que “muitas, especialmente as que trabalham em serviços domésticos ou na indústria de lazer, são desproporcionalmente afetadas pela violência em seus trabalhos.” No Reino Unido, pesquisas revelaram que “53% dos empregados foram vítimas de comportamento agressivo no trabalho e 78% testemunharam tal comportamento”, ao passo que na África do Sul 78% dos/as trabalhadores/as participantes de outro estudo haviam sofrido hostilidade ou “comportamento prepotente agressivo em seu local de trabalho.” (KRUG *et al.*, 2002, p. 40).

Destarte, enfatiza a OMS:

A violência no trabalho envolve não somente o comportamento físico, mas também o psicológico. Muitos trabalhadores são sujeitos a comportamentos prepotentes agressivos [bullying], assédio sexual, ameaças, intimidações e outras formas de violência psicológica. [...] Repetidos atos de violência - desde comportamentos prepotentes agressivos, assédio sexual e ameaças até humilhação e deterioração moral dos trabalhadores - também podem evoluir cumulativamente para casos muito graves. Na Suécia, estima-se que, em 10 a 15% dos suicídios, um dos fatores tenha sido tal comportamento. (KRUG *et al.*, 2002, p. 40),

Embora o relatório citado tenha como base o contexto até os anos 2002, a literatura mais recente fortalece, amplia e atualiza suas formulações, conforme já sinalizado neste estudo. É indispensável conhecer e problematizar a violência no e pelo trabalho que ganhou novas configurações à medida que o sistema capitalista foi se transformando e implementando atualizações, novas formas de acumulação de riqueza e exploração do trabalho, hoje orientadas pela lógica neoliberal, considerando que essa violência “não é simplesmente um problema individual, que acontece de tempos em tempos, mas sim um problema estrutural com causas socioeconômicas, culturais e organizacionais muito mais amplas.” (KRUG *et al.*, 2002, p. 41).

Essa contextualização histórica somada ao reconhecimento de organismos internacionais acerca da violência no trabalho são fundamentais para compreender as bases estruturantes do assédio, suas configurações, possíveis grupos ou indivíduos mais propensos a serem vítimas, seus danos e consequências, e também problematizar seu enfrentamento, na

medida em que a degradação das condições e relações de trabalho resultam em situações cotidianas de violência e opressão contra trabalhadores/as de diversas áreas e países.

Cita-se como exemplo recente imagens fortes e grotescas que circularam pelos veículos de comunicação da imprensa nacional, em abril de 2020, exibindo a humilhação de trabalhadores/as ajoelhados/as na frente de estabelecimentos comerciais de Campina Grande – PB em suposto protesto contra o fechamento do comércio local devido a medidas de restrição e contenção do novo coronavírus, conforme relata a matéria abaixo de Magalhães (2020, não paginado) para a Agência de Notícias das Favelas (ANF):

Uma cena inusitada chocou os paraibanos e correu o mundo esta semana sob o manto da indignação. Para defender a abertura do comércio, empresários da cidade de Campina Grande, a 120 quilômetros de João Pessoa, teriam obrigado seus funcionários a se ajoelharem em frente às lojas para chamar a atenção da população. A cena humilhante foi registrada na segunda-feira, 27, quando a prefeitura de Campina Grande quis abrir o comércio, mas foi impedida por decreto do governo do estado que prorroga o isolamento social pelo menos até o próximo dia 3, se os casos de Covid-19 continuarem aumentando na Paraíba.

A reportagem apresenta importante manifestação do sindicato dos comerciários/as da região acerca do caso, que foi considerado humilhante e degradante, conforme se observa no trecho da nota sindical abaixo:

Denunciamos que muitos funcionários participantes do referido ato, através de denúncias anônimas, foram coagidos a participar do movimento por parte de empresários, com a ameaça de demissão. Também denunciamos a postura de alguns empresários, que dada à presença dos representantes da categoria, de maneira agressiva tentaram inviabilizar a fiscalização e o trabalho destes. (MAGALHÃES, 2020, não paginado).

Impressiona a forma desumana com a qual a gestão do trabalho foi conduzida em tempos remotos e permanece presente nos dias atuais, por vezes, de maneira sofisticada e, por outras, nem tanto, como no relato acima. Impressiona também o fato de que a situação acima não se revela como caso isolado considerando a pressão econômica e produtivista do capital neoliberal, ameaçada pela pandemia em âmbito mundial, com rebatimentos degradantes para trabalhadores/as, tais como: ampliação do trabalho remoto; ampliação do trabalho reprodutivo – especialmente para mulheres; precarização, redução ou extinção de postos de trabalho; sobrecarga de trabalho remoto ou presencial; fragilização dos vínculos de solidariedade entre trabalhadores/as; aumento do desemprego, insegurança alimentar e fome; fortalecimento do processo de uberização e trabalho intermitente; insuficiência de políticas públicas; insegurança econômica, social e sanitária, entre outros.

Sobre a precarização do trabalho na pandemia do novo coronavírus, Antunes (2020), em excelente reflexão, analisa “o trabalho sob fogo cruzado”. De acordo com o autor,

o Brasil já experimentava formas intensas de exploração e precarização ilimitada do trabalho com consequências perversas, assegurando que antes da pandemia,

[...] mais de 40% da classe trabalhadora brasileira encontrava-se na informalidade ao final de 2019. No mesmo período, uma massa em constante expansão de mais de cinco milhões de trabalhadores/as experimentava as condições de *uberização* do trabalho, propiciadas por aplicativos e plataformas digitais, o que até recentemente era saudado como parte do ‘maravilhoso’ mundo do trabalho digital, com suas ‘novas modalidades’ de trabalho *on-line* que felicitava os novos ‘empreendedores’. Sem falar na enormidade do desemprego e da crescente massa subutilizada, terceirizada, intermitente e precarizada em praticamente todos os espaços de trabalho. Se esse conjunto de situações já vinha ocorrendo em alta intensidade antes da pandemia, o que se visualiza no presente e no horizonte próximo, em meio a esta terrível hecatombe mundial, é um desenho societal ainda mais desolador. (ANTUNES, 2020, p. 7).

Importante frisar que não há pretensão de aprofundar questões relacionadas à pandemia em curso neste momento, sob o risco de imprimir análises possivelmente prematuras neste estudo. Entretanto, devido à gravidade de suas implicações para o trabalho, algumas pontuações são necessárias. Este momento histórico evidencia, de forma perversa, a forma como o capitalismo tem colocado, historicamente, o lucro acima da vida e autorizado a violência, humilhação e degradação do e no trabalho como acesso aos seus interesses.

Infere-se que a violência no trabalho é estrutural e deve ser enfrentada como tal, uma questão coletiva, social, grave e imbricada pelas desigualdades de gênero. O assédio é um dos mecanismos de violência comumente utilizados de formas variadas, sofisticadas/atualizadas ou não, que intenciona fomentar ambientes de trabalho inseguros, altamente produtivos e individualistas, com precária ou nenhuma organização coletiva, nos quais “sobreviva” aquele/a que “veste a camisa” e se entrega ao jogo de acumulação do capital, na medida em que o “vale tudo” para conquista e manutenção do espaço de trabalho é autorizado e incentivado. Isto posto, considera-se urgente debater como o assédio moral e sexual se configura, as formas como se apresentam, suas implicações no âmbito individual e social, as formas de enfrentamento a essa violência e como as mulheres têm sido afetadas, com base na experiência do IFMA.

3.1 Compreendendo as configurações do assédio no e pelo trabalho

Considera-se o assédio como uma forma de violência no e pelo trabalho, a qual tem se reconfigurado e atualizado com o tempo de acordo com as demandas econômicas, haja vista ser utilizado como ferramenta para assegurar a alienação de trabalhadores/as, sua

exploração, sujeição e, conseqüentemente, a acumulação de riquezas, conforme pondera Alves (2018, p. 9, grifo do autor):

Na era do capitalismo neoliberal, a disseminação do assédio moral laboral como gestão da humilhação tornou-se a expressão suprema da *autoalienação* do homem (alienação de si e dos outros). A empresa flexível, o modo de organização da empresa do capital na era do capitalismo manipulatório, elevou à enésima potência a subordinação da força de trabalho ao capital [...] assediar moralmente (ou humilhar o trabalho vivo) tornou-se a prática hegemônica das organizações capitalistas (privadas ou públicas).

Considerando as formas de gestão do trabalho com base na acumulação flexível implementadas mundialmente nas últimas décadas, tanto nos setores privados quanto públicos, regidas pelas orientações neoliberais de manutenção da hegemonia capitalista, é que se compreende que o assédio não se dá apenas no ambiente de trabalho, mas também pela forma como ele é organizado e gerenciado.

Resgatando o contexto das transformações no trabalho impostas pelo modo de gestão e acumulação flexíveis do capital, que produzem as violentas relações laborais, recorre-se a Viana (2015, p. 93-92):

[...] a revolução organizacional e tecnológica acirrou a concorrência entre as empresas; essas precisam tornar-se mais produtivas se não quiserem desaparecer. Para isso incrementam a tecnologia e o trabalho informacional, terceirizam setores menos lucrativos, dispensam mão de obra cujo trabalho repetitivo pode ser substituído por robôs, lançam mão de formas de contrato de trabalho menos onerosas (como o trabalho temporário) e submetem sua produção à valorização financeira. [...] À precarização do trabalho, que multiplica a jornada a ponto de tornar-se incomensurável, soma-se sua intensificação.

Assim, tem-se uma violência que ocorre no e pelo trabalho, na medida em que, concordando com Alves (2018, p. 10-11), tornou-se “‘combustível’ da nova máquina que produz subjetividades humanas que precisam responder exatamente àquilo que o mercado espera delas, negando, assim, a individualidade de cada um” e, por esse motivo, os sujeitos que trabalham não possuem autonomia, ela é apenas uma ilusão criada pelo processo de alienação e sujeição a que são submetidos, pois “o capitalismo neoliberal, a sociedade de consumo e a cultura do consumismo criam sujeitos mercado-dependentes”, que servem às normas do capital, estando o assédio inserido no rol de exigências das performances organizacionais.

Frequentemente as redes sociais são inundadas por frases “motivacionais” que atribuem o “sucesso” de uma pessoa unicamente a seu esforço e persistência, ignorando a rede de complexos existentes em cada “sucesso” ou “fracasso”. No mundo do capitalismo das emoções, em que o trabalho abstrato controla perversamente as subjetividades humanas, não é permitido cansar, parar, sentir, fraquejar, esmorecer ou desistir, sob o risco de ser excluído/a ou padecer. Convém citar alguns exemplos de autores/as desconhecidos/as,

facilmente encontrados nos meios virtuais: “Nenhum obstáculo será grande se a sua vontade de vencer for maior”; “Pessoas vencedoras não são aquelas que não falham, são aquelas que não desistem”; “Os vencedores nunca desistem”; “O mais importante é vencer suas próprias barreiras”; “O orgulho não faz parte do perfil do sucesso”; “Que o nosso cansaço não vença as nossas metas”; “Faça o melhor que puder. Seja o melhor que puder”. “O resultado virá na mesma proporção do seu esforço”.

Os textos parecem ter sido extraídos dos manuais, regimentos e/ou murais das organizações, que imputam aos sujeitos o sucesso ou fracasso delas, logo, sua permanência ou não naquele espaço. Para tanto, trabalhadores/as são induzidos/as a abrirem mão de si mesmos/as para se doarem às metas que garantem o sucesso, introjetando tal responsabilidade ou frustração, afinal, disso depende seu espaço naquele trabalho. Essa suposta “injeção de ânimo organizacional” orienta as subjetividades humanas e a ilusória autonomia a que Alves (2018) refere-se acima. Nas palavras de Gaulejac (2007), o sucesso das organizações se transformou em uma “obrigação interiorizada”. Nesse caso, ela autoriza trabalhadores/as a utilizarem todos os métodos possíveis para manter o sucesso da empresa/instituição e garantir seu vínculo de trabalho, momento em que o assédio se materializa.

Viana (2015), que faz uma extraordinária analogia entre “mercadorias culturais” do tipo reality shows e mundo do trabalho, pontua que, assim como participantes desses programas submetem-se a todo tipo de sujeição visando ao prêmio e a consequente não eliminação ou descarte,

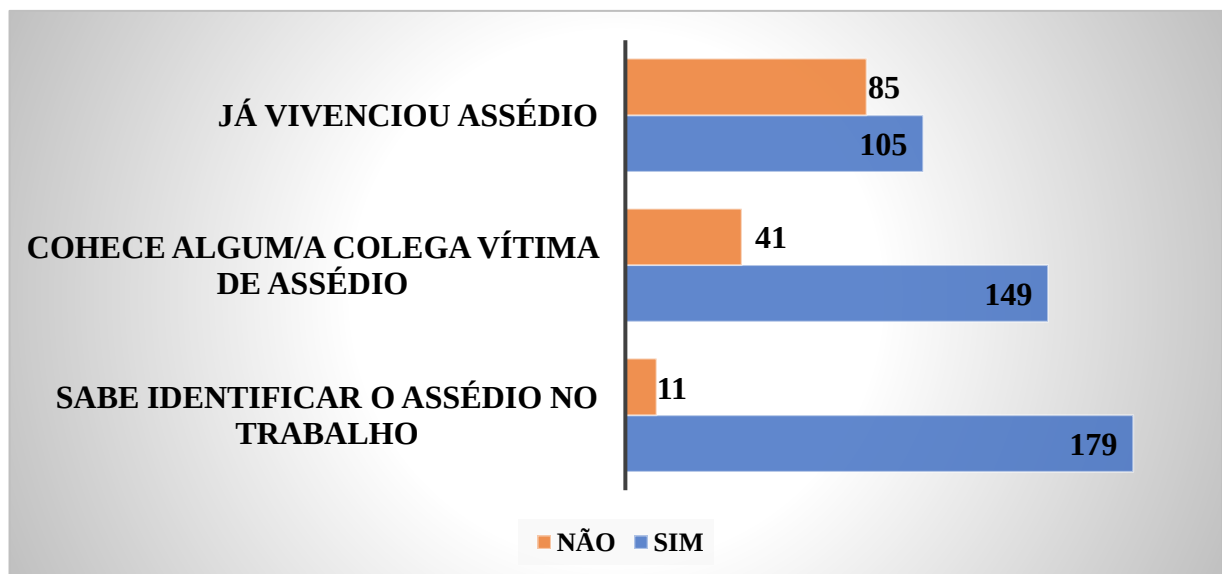
[...] o emprego não é apenas um favor do capital, mas também o sonho de consumo do trabalho, pelo qual há que se “lutar” – em outros termos, há que se aproveitar ao máximo cada ‘oportunidade’ oferecida, melhor dizendo, e assim dispensamos as aspas: há que se aceitar qualquer imposição. Estamos, assim, submetidos à circularidade insolúvel de trabalhar arduamente, e a qualquer preço, para conseguirmos permanecer trabalhando ou para “arrumar trabalho. (VIANA, 2015, p. 98).

E acrescenta: “ao fim e ao cabo ninguém nega que se trata de um jogo, cada qual escolhe suas armas e ‘elimina’ o outro para não ser ‘eliminado’. O único pecado é ‘não jogar’, [...] no sentido de não agir em prol da eliminação de alguém.” (VIANA, 2015, p. 98). Certamente, a habilidade de eliminação compõe as exigentes performances organizacionais desta época, em que se “paga qualquer preço” para manter o lugar de trabalho ou mesmo conquistá-lo. A flexibilização do trabalho no capitalismo neoliberal exige dos/as trabalhadores/as qualidades que estimulem “um espírito combativo, competitivo, ambicioso, mas que obrigam a estar constantemente em movimento e aceitar sem reservas as exigências da empresa” ou instituição (GAULEJAC, 2007, p. 207).

Sob esse prisma, concorda-se com Antunes (2018b, p. 13) quando argumenta que esse é considerado o “novo elixir da vida empresarial, não importam os custos, as perdas, os sofrimentos desse novo desvario. E os adoecimentos, os acidentes, os assédios, as mortes, os suicídios somente ganham visibilidade quando a tragédia acontece.” Afirmar também que o assédio converteu-se em uma estratégia de gestão eficaz “para incrementar, impulsionar, e expandir exponencialmente os mecanismos de envolvimento e sujeição do trabalho”, e é “exatamente neste universo da prática gerencial que o assédio moral vem se constituindo como parte crescente dessa engrenagem”, estando na “linha de frente das ações de gestores em sua busca incessante por melhores índices de desempenho e produtividade”.

Não obstante, a violência como reflexo do caráter perverso e destruidor do capitalismo foi evidenciada no IFMA por meio do assédio moral e sexual presente nos relatos das participantes do estudo, conforme demonstra o Gráfico 6.

Gráfico 6 – Dados gerais sobre o assédio



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Pode-se afirmar que o assédio está presente no cotidiano da instituição, na medida em que 94% (179) das trabalhadoras afirmam saber identificar o assédio em seu ambiente de trabalho, bem como 78% (149) das respondentes conhece algum/a colega que foi vítima de assédio no IFMA e 55% (105) das respondentes já vivenciou tal violência na instituição, conforme demonstra o gráfico acima.

As contribuições do estudo de Gaulejac (2007) acerca do modelo gerencialista - que nasceu na esfera privada, mas se espalhou pelos setores públicos, apontam seus

impactos nefastos para “uma sociedade de indivíduos sob pressão” e endossam o cenário acima descrito. Analisando a gestão como uma doença social, o autor reflete:

[...] a gestão subentende uma representação do mundo que justifica a guerra econômica. Em nome do desempenho, da qualidade, da eficácia, da competição e da mobilidade, construímos um novo mundo. Uma sociedade global, marcada por um desenvolvimento paradoxal, na qual a riqueza e a pobreza aumentam, assim como o conhecimento e a ignorância, a criação e a destruição, o bem-estar e o sofrimento, a proteção e a insegurança. (GAULEJAC, 2007, p. 27).

É de suma importância compreender o funcionamento das organizações capitalistas, sejam elas privadas ou públicas, tendo em vista que o projeto neoliberal avançou e penetrou por todas as esferas sociais. Neste ponto, já não é desconhecido que as instituições públicas, como o IFMA, possuem balizamento na ideologia gerencialista, atravessada pela lógica da produtividade, sucesso, alcance de metas, resultados, qualidade, eficácia, estímulo ao individualismo, competição, doação de si e máximo esforço, onde o estresse e a pressão cotidiana são naturalizados e banalizados, onde reina, como reforça Gaulejac (2007, p. 215), “a pressão do sempre mais e a ameaça de perder o lugar”.

Importa recordar um dos mecanismos gerencialistas comumente utilizados nas organizações públicas como forma de controle e monitoramento dos/as servidores/as, qual seja: as avaliações de desempenho. Viana (2015, p. 97) analisa que esse “é um dispositivo da gestão flexível que funciona como uma espécie de seleção ‘de dentro para fora’”, forjado por elementos que induzem a “uma discussão franca e aberta”, na qual o/a trabalhador/a pode se expressar “‘livre e objetivamente’, sem medo de represálias”, quando, na verdade, tal estratégia represente o próprio “risco do descarte”, a ameaça de perder o lugar, na medida em que “torna-se a prova empírica, palpável e sofrida, da situação vulnerável na qual se encontram também aqueles que estão ‘dentro’”.

Esse fato demonstra uma das faces da instabilidade à qual servidores/as públicos/as estão sujeitos/as, visto que se encontram sob o regimento de um sistema de gestão e organização do trabalho globalizado, reservadas as conquistas trabalhistas ainda mantidas pela categoria e que possibilitam relativa segurança econômica, embora sejam vistas como privilégios e também por isso combatidas.

Reforçando essa reflexão, Gaulejac (2007, p. 215-216) argumenta:

Quando a luta pelos lugares desencadeia o medo de ser posto ‘fora do jogo’ é permanente. [...] A luta pelos lugares é naturalizada. Ela é considerada como necessária e útil: que vença o melhor! [...] A concorrência entre as pessoas leva a focalizar a atenção sobre os desempenhos de uns e de outros e a enfraquecer as críticas dos desempenhos do sistema de organização.

Decerto, é nesse contexto que os assédios moral e sexual ganham solo fértil, visto que as relações de trabalho se tornam estranhas, as práticas de gestão provocam o

isolamento e distanciamento entre pessoas que deveriam ser companheiros/as de trabalho, a solidariedade de classe passa a ser substituída pela vigilância e competitividade entre colegas, a mercadoria força de trabalho entra em concorrência e colegas passam a ser ameaça uns para os outros, é o que também constata Silva (2014, p. 53):

O trabalho torna-se ainda mais opressor e tirano, acirrando a alienação, o trabalho estranhado. Os/as demais trabalhadores/as também passam a ser vistos/as como estranhos/as, como opressores/as, como seus/ suas próprios/as algozes, participando todos/ as do mesmo processo de alienação e massificação.

O sofrimento causado por esse processo de trabalho ganhou grande notoriedade a partir dos anos 1980, na Suécia, com os estudos do psicólogo e doutor em psiquiatria Heinz Leymann, que pesquisou tal fenômeno denominando-o de *mobbing* ou *psicoterror* – terror psicológico – no trabalho e chamou atenção de trabalhadores/as, governo, empresas e pesquisadores/as, diante da inovação do tema envolvendo trabalho e saúde mental. As contribuições de Leymann deram-se tanto pela qualificação e nomeação do problema como pela constatação quantitativa deste a partir das várias pesquisas realizadas por meio de estudos de caso com trabalhadores/as daquele país (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Posteriormente, na França do final dos anos 1990, ganharam destaque as contribuições de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar, com formação em vitimologia. A autora foi precursora dos estudos acerca do mal-estar no trabalho sob a denominação de assédio moral, o qual considera ser a violência perversa do cotidiano. Sua obra ficou conhecida mundialmente entre pesquisadores/as de diversas áreas de conhecimento, dada a amplitude do seu debate quanto à qualificação do assédio, sua conceituação, formas de realização, percepção acerca da vítima e agressor, bem como as consequências de tal violência laboral.

No caso brasileiro, a dissertação de mestrado intitulada “*Uma jornada de humilhações*” causou grande impacto no ano 2000. Sua autora, a médica do trabalho e doutora em psicologia social Margarida Barreto, é uma das precursoras nas pesquisas sobre o assédio moral no trabalho neste país. Em parceria com Roberto Heloani – graduado em direito e psicologia, doutor em psicologia social e pós-doutor em comunicação, produziram pesquisas e conteúdos de extrema relevância para a compreensão e denúncia do assédio no país, tendo como eixo a organização do trabalho na sociedade capitalista neoliberal, além de atuarem na mobilização e enfrentamento a essa violência em diversos âmbitos, chegando a fundar o site www.assediomoral.gov.

Atualmente, o assédio no trabalho possui caráter interdisciplinar, sendo estudado pelas áreas do direito, administração, psicologia, serviço social, economia, entre outras, tamanha sua amplitude e agravantes. Assim, fica registrado o reconhecimento a todos/as os profissionais e pesquisadores/as que antecederam e balizam este trabalho, em que pese sua contribuição para a propagação dos debates, pesquisas, legislações e demais avanços que possibilitem frear a violência no trabalho e seu rastro de destruição e sofrimento, pois, citando Silva (2014, p. 50), é necessário

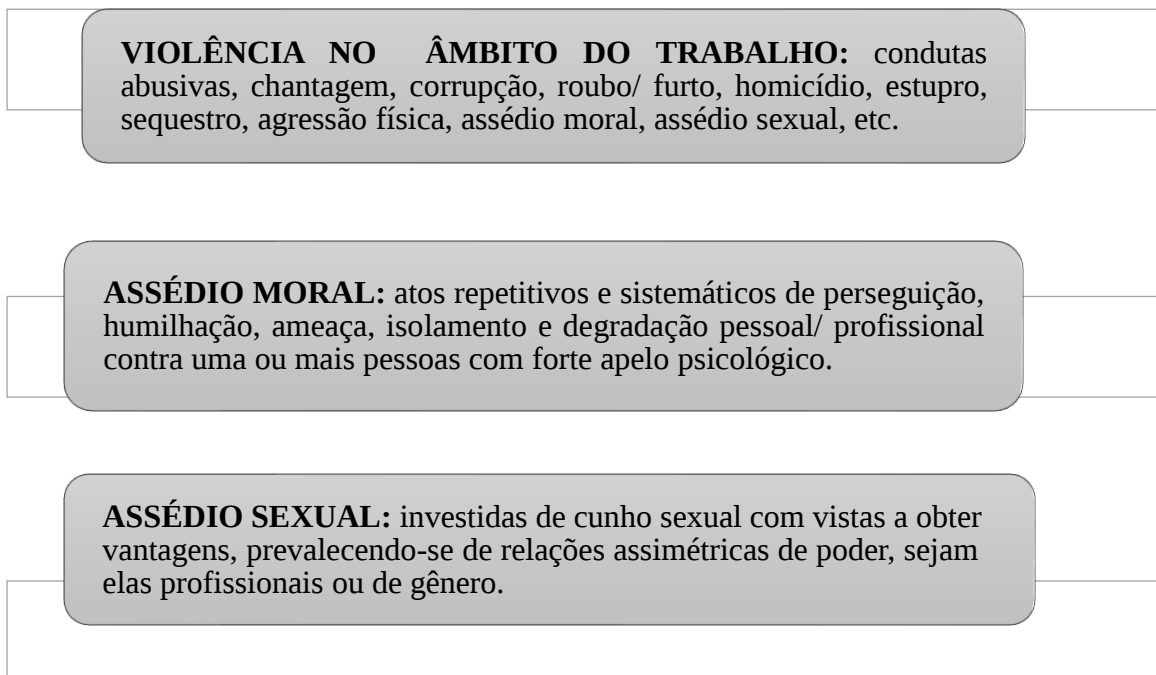
[...] pensar que a violência perpassa as relações de poder exercidas pela reorganização do capital no contexto da contemporaneidade. No entanto, é preciso pensá-la como decorrente da dominação e exploração no trabalho, afim de despolitizar e desmobilizar os/as trabalhadores/as para favorecer a superexploração do capital que, atualmente, vem atingindo configuração de barbárie.

O estado de barbárie provocado pelo insaciável capitalismo possibilita inúmeros atos de violência e agressão no âmbito do trabalho, tais como: abuso de autoridade, perseguição (ideológica, política, religiosa e/ ou por orientação sexual), calúnia, injúria, chantagem, furto, chute, empurrão, soco, estupro ou tentativa de estupro, latrocínio, sequestros e corrupção, entre tantas outras.

Barreto e Heloani (2018) acrescentam a essa enorme lista de possíveis violências no trabalho: extorsão, cooptação, ostracismo, difamação, discriminação racial, religiosa ou por questões de gênero e violência sexual, para citar algumas situações que tomaram conhecimento através de trabalhadores/as em pesquisas ou experiência profissional. Portanto, diante desse imenso universo, não será possível abordar todas as manifestações da violência no trabalho, a preocupação deste estudo centra-se em analisar os assédios moral e sexual.

Assim, visando facilitar a compreensão e identificação dos tipos de violência aqui abordados, segue a Figura 1 ilustrativo e resumido, inspirado em Barreto e Heloani (2018).

Figura 1– Diferentes tipos de violência no trabalho



Fonte: Adaptada de Barreto e Heloani (2018).

Mediante o exposto, apresentam-se dados gerais que configuram os assédios moral e sexual nos campi do IFMA, conforme levantamento realizado por meio dos questionários. Portanto, a Tabela 2 expõe a incidência dessa violência no âmbito das relações de trabalho das servidoras participantes deste estudo, a qual será melhor demonstrada e problematizada no curso do trabalho.

Tabela 2 – Desenho do assédio no IFMA, por campus

(continua)

CAMPUS	Assédio Moral	Assédio Sexual	Ambos	Total de vítimas	%*	Total de servidoras
Açailândia	0	1	1	2	33%	6
Alcântara	0	0	3	3	75%	4
Araioses	1	1	2	4	57%	7
Bacabal	0	1	1	2	22%	9
Barra do Corda	3	0	3	6	66%	9
Barreirinhas	4	1	0	5	71%	7
Buriticupu	2	0	4	6	54%	11
Carolina	0	0	0	0	0	2

Tabela 2 – Desenho do assédio no IFMA, por campus

(continua)

CAMPUS	Assédio Moral	Assédio Sexual	Ambos	Total de vítimas	%*	Total de servidoras
Caxias	4	3	3	10	58%	17
Codó	2	0	3	5	71%	7
Coelho Neto	0	0	0	0	0	1
Grajaú	1	1	0	2	100%	2
Imperatriz	3	1	1	5	62%	8
Itapecuru Mirim	0	0	0	0	0	2
Pedreiras	1	0	2	3	42%	7
Pinheiro	6	1	2	9	75%	12
Porto Franco	0	1	0	1	100%	1
Presidente Dutra	1	0	0	1	50%	2
Reitoria	4	5	2	11	61%	18
Rosário	0	0	0	0	0	2
Santa Inês	1	0	1	2	50%	4
São João dos Patos	2	0	0	2	33%	6
São José de Ribamar	3	1	2	6	75%	8
São Luís-Centro Histórico	5	0	0	5	62%	8
São Luís-Maracanã	2	4	1	7	87%	8
São Luís-Monte Castelo	2	2	0	4	40%	10
São Raimundo das Mangabeiras	0	0	0	0	0	1
Timon	2	0	0	2	40%	5
Zé Doca	2	0	0	2	33%	6
TOTAL	51	23	31	105	-	190

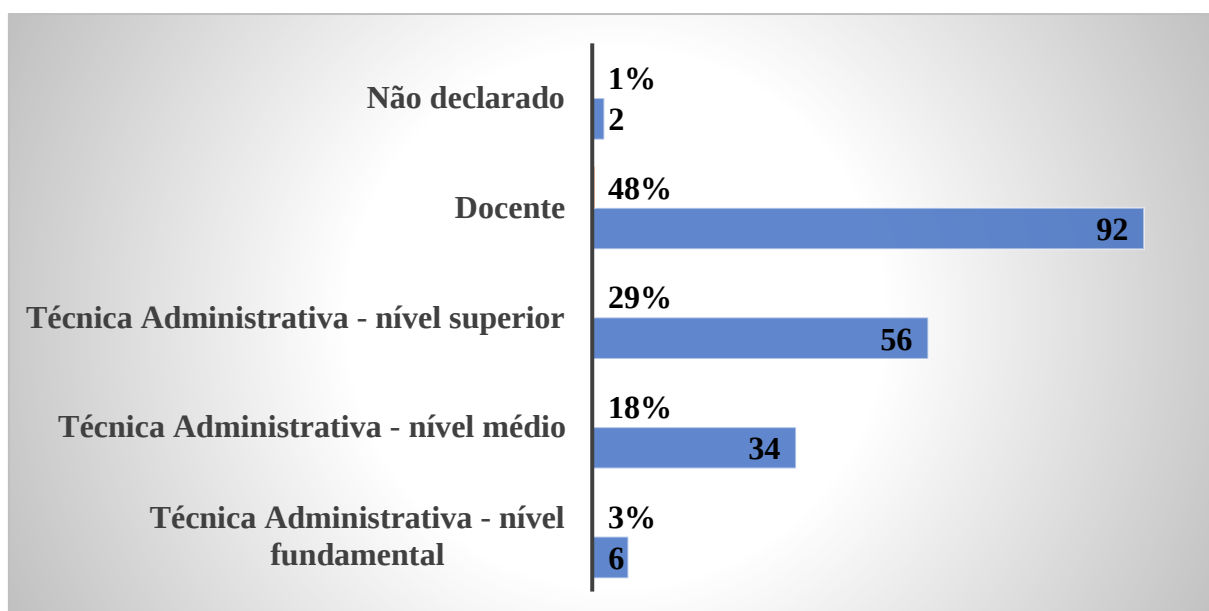
*Percentual relativo à quantidade de vítimas de assédio considerando o total de participantes em cada campus
 Fonte: Elaborada pela aurora, em 2021

Observa-se no IFMA a prevalência do assédio moral, seguida da grande incidência de ambos os tipos de assédio e, em menor quantidade, mas com relevante gravidade, o assédio sexual, ratificando as ilustrações dos Gráficos 6 e 13. Além disso, dos 28 campi participantes e reitoria, em pelo menos 15 deles, mais de 50% das participantes da pesquisa afirmaram ter sofrido assédio, ganhando destaque para: Alcântara (75%), Barra do Corda (66%), Barreirinhas

(71%), Codó (71%), Imperatriz (62%), Pinheiro (75%), Reitoria (61%), São José de Ribamar (75%), São Luís – Centro Histórico (62%) e São Luís – Maracanã (87%). Por esse motivo, ratifica-se uma vez mais a necessidade desta investigação, que será aprofundada a seguir.

Nesse contexto, necessário se faz ilustrar o perfil das participantes quanto ao cargo exercido na instituição. O Gráfico 7 demonstra participação expressiva das docentes (48%), seguidas das técnicas administrativas de nível superior (29%). As técnicas administrativas de nível médio somaram 18% e, em menor quantidade, foi evidenciada a contribuição de 6 técnicas administrativas de nível fundamental ocupantes de cargos como auxiliar de biblioteca, assistente de aluno/a e auxiliar administrativa.

Gráfico 7 – Participação por cargo



Fonte: Elaborada pela aurora, em 2021

Cabe destacar, ainda, a participação de servidoras que se encontravam no momento da pesquisa em cargos de gestão, como chefe de setor, coordenação e/ ou direção. Por outro lado, surpreendentemente, das 190 servidoras, 35 optaram por não informar a função ou categoria profissional quando questionadas. Portanto, ressalta-se que, na intenção de preservar a identidade das participantes, não será disponibilizado quantitativo por função ou profissão exercidas por elas.

3.2 Assédio moral e assédio sexual: reflexos do cotidiano laboral

Gaulejac (2007, p. 225) faz um questionamento interessante: “assédio moral ou moral do assédio?”. Embora não responda com precisão, indica caminhos para tal problematização, considerando que o modo de organização e gestão flexíveis, gestão das emoções sob o olhar de Souza (2012) ou gestão por humilhação como constata Barreto e Heloani (2018), induz a uma moral do assédio dentro das organizações devido ao acirramento da superexploração e do estranhamento.

Nesse sentido, Silva (2014, p. 53) defende:

O assédio moral é uma vivência que exprime o processo de alienação no trabalho; é o massacre da potencialidade criativa e criadora do sujeito enquanto ser capaz de transformar a natureza, a si e aos outros mediante o trabalho. Com o assédio, ocorre a experiência de vivenciar a supressão do trabalho emancipador, pois ele impede a ação transformadora humana e também a sua sociabilidade, no contexto das relações sociais, na medida em que o/ a trabalhador/ a se isola e é isolado/a pelos/as demais trabalhadores/as amedrontados/as com a voracidade da competição, do individualismo, do medo da perda do emprego, da barbárie que atravessa a vida social atingindo os valores éticos dos indivíduos.

Esse processo de estranhamento que conduz à prática do assédio entre trabalhadores/as, foi naturalizado pela lógica produtivista e individualista, fomentando conflitos e desmobilizando os interesses e organização coletivos. Contudo, é necessário identificar as peculiaridades das violências ocorridas no âmbito do trabalho. Queiroz, Diniz e Melo (2011, p. 9) reforçam a necessidade de resguardar as especificidades dos tipos de assédio no trabalho como violação de direitos, considerando que:

[...] enquanto o assédio sexual tem a finalidade de dominar a vítima sexualmente reforçando a dimensão de poder que perpassa as relações desiguais de gênero presentes na sociedade, o assédio moral visa à eliminação dos sujeitos do mundo do trabalho adotando medidas de abuso de poder, manipulação, vexames e humilhações, não tendo necessariamente um corte de gênero.

Destaca-se como elucidativa desse processo de precarização, superexploração e humilhação do trabalho, a série Recursos Desumanos (Derapages, do original), dirigida por Ziad Doueiri, inspirada no livro homônimo do escritor francês Pierre Lemaitre e lançada no Brasil no início de 2020 por uma plataforma de streaming. A obra, baseada em história real, apresenta um momento dramático da vida de Alain Delambre, que está desempregado há cerca de seis anos e encontra dificuldade para conseguir novo emprego em decorrência da faixa etária, apesar da alta qualificação. Desacreditado de si, sob o risco de perder o imóvel e com crise nas relações familiares, Alain recebeu uma oportunidade de trabalho para sua área e dedicou-se incansavelmente até ser um dos finalistas para a vaga. No entanto, na última fase da seleção ele descobre que estava sendo manipulado pela empresa durante todo o processo seletivo para testar

uma estratégia de gestão e, vendo-se sem perspectivas futuras e consumido pela fúria, lança mão de um plano engenhoso contra o sistema que o colocou naquela situação (RECURSOS..., 2020).

A série demonstra o quão cruel e penoso é o processo de desemprego, a disputa por um lugar e a precarização do trabalho, visto que relata as dificuldades, frustrações e humilhações vivenciadas pelo protagonista tanto nas buscas por emprego, nos trabalhos esporádicos que conseguia, como também nas tentativas de acessar o sistema público. A narrativa mostra o imbricamento da subjetividade humana com a dimensão material, levantando a reflexão acerca desse sistema que explora, oprime, humilha e coloca trabalhadores/as contra si mesmos/a e contra os/as demais, sendo muito ilustrativa do mundo do trabalho, talvez de forma atemporal, podendo o assédio ser identificado em vários momentos.

Hirigoyen (2002, p. 16) afirma que assédio moral corresponde a “uma violência declarada, mesmo quando oculta, que tende a dirigir seu ataque à identidade do outro”, tratando-se de “um processo real de destruição moral, que pode levar à doença mental ou ao suicídio.” A partir de suas pesquisas e experiências profissionais, a estudiosa constatou que essa agressão é provocada por microtraumas frequentes e repetitivos com efeito cumulativo para as vítimas, concebendo o seguinte conceito:

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude ...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2011, p. 17).

Por outro lado, Barreto e Heloani, balizados nas literaturas de Leymann, Hirigoyen, Lorenz, entre outros, inauguraram sua própria definição de assédio moral no trabalho, inicialmente em 2008, em parceria com Maria Ester Freitas. A concepção de assédio foi sendo amadurecida e atualizada no decorrer de seus percursos investigativos e se posicionam da seguinte forma na atualidade:

Assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (BARRETO; HELOANI, 2018, p. 53, grifo dos autores).

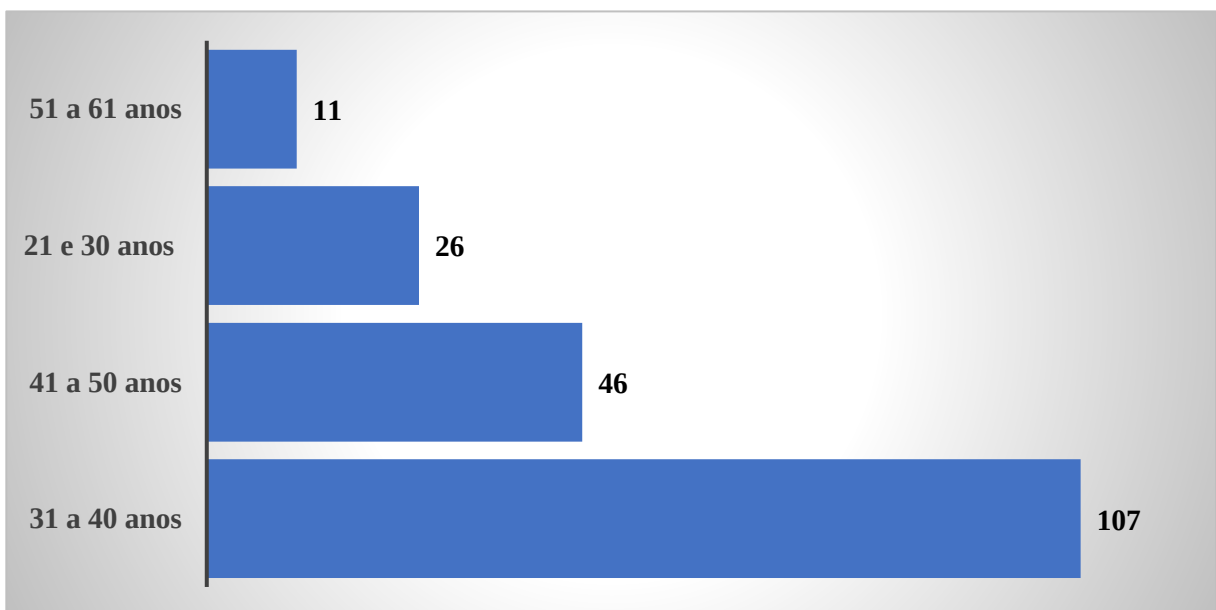
Observa-se nas duas concepções características semelhantes que podem se apresentar como inerentes a esse processo de violência, independente se na França ou no Brasil, posto que é um mecanismo globalizado de controle e alienação dos/as trabalhadores/as. O assédio é materializado através de um comportamento abusivo e violento, que ultrapassa os limites de respeito e liberdade do outro, de forma sistemática e repetitiva, não se configurando

como um ato isolado, bem como não surge de forma intempestiva, mas, sim, parte de uma intencionalidade, ou seja, quem o pratica objetiva de alguma forma atingir a vítima.

Inferese-se que o controle e imposição de poder são a base desse comportamento opressor que atinge, de modo particular, as trabalhadoras, conforme expresso em linhas anteriores. É imprescindível elucidar as formas, motivações e consequências da categoria assédio nas relações de trabalho, especialmente das mulheres, por compreendê-la como mais uma forma de violência contra essas mulheres. Dessa maneira, apresentam-se dados indicativos de como essa violência tem sido vivenciada por parte das trabalhadoras do IFMA, visto que apenas 190 participaram da aplicação do questionário.

Dando continuidade ao perfil das participantes, o Gráfico 8 aponta que a idade prevalente das servidoras se encontra na faixa etária entre 31 e 40 anos, com 56% das respondentes, somando 24% com idade entre 41 e 50 anos, 13% servidoras entre 21 e 30 anos e 5% de participantes na faixa entre 51 e 61 anos.

Gráfico 8 – Idade das participantes



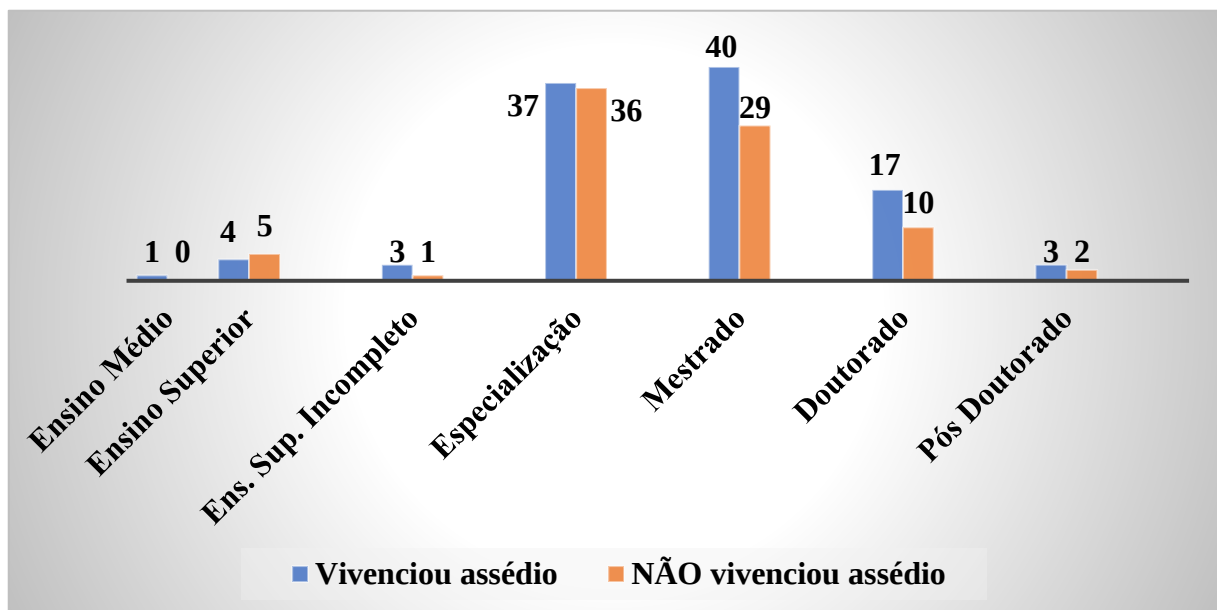
Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Ao estabelecer relação entre a faixa etária das trabalhadoras e a ocorrência do assédio, importa registrar o perfil etário das participantes que se declararam vítimas da violência, conforme segue: 62% (66) das vítimas possui idade de 31 a 40 anos, 20% (21) de 41 a 50 anos, 13% (14) estão entre 26 e 30 anos e 3% (4) encontram-se na faixa etária de 51 a 60

anos, inferindo-se que o assédio contra mulheres no IFMA ocorre predominantemente com as mais jovens.

Quanto à relação entre nível de escolaridade e vivência de assédio, observa-se que, em sua maioria, as vítimas possuem mestrado (40) e especialização (37), embora esses níveis de escolaridade sejam predominantes entre as respondentes. Entretanto, com base no Gráfico 9 e considerando o total de participantes em cada nível de escolaridade, identifica-se que a única participante com ensino médio foi vítima de assédio. Além disso, das trabalhadoras que possuem ensino superior, 44% se declararam vítimas de assédio, consecutivamente, com ensino superior incompleto 75%, especialização 50%, mestrado 57%, doutorado 62% e pós-doutorado 60%, o que indica proximidade entre os dois níveis mais altos e os dois mais baixos de escolaridade na prevalência de tal violência.

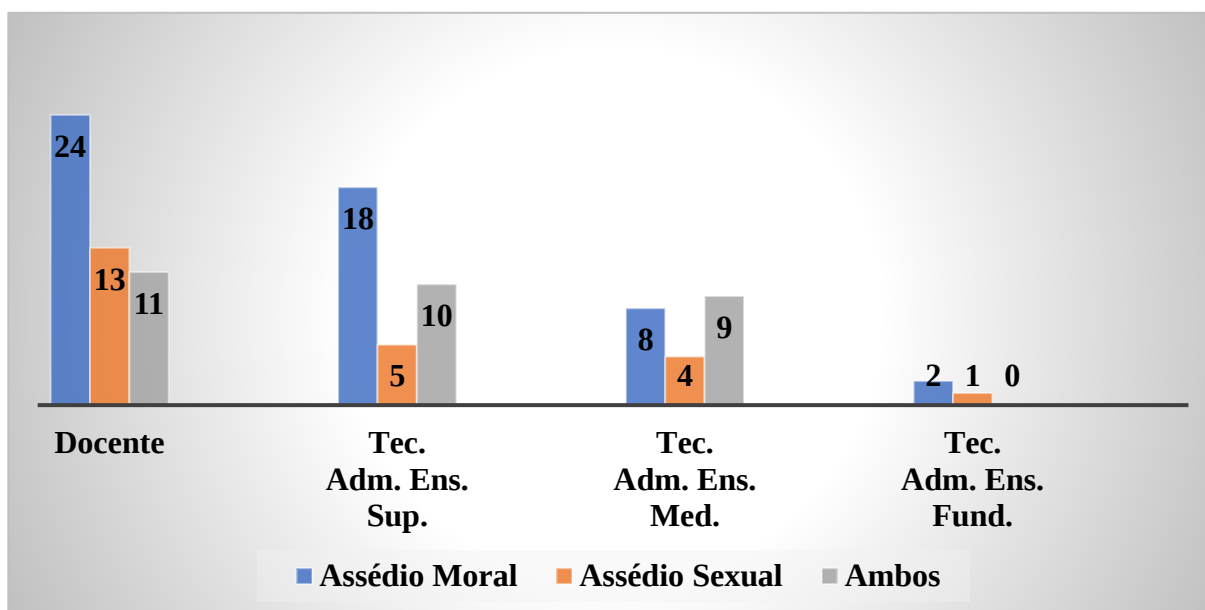
Gráfico 9 – Relação entre escolaridade e vivência de assédio



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Outro aspecto interessante a ser observado no perfil das participantes é a relação entre o assédio vivenciado e o cargo exercido por elas na instituição. Sabe-se que a prevalência de respondentes ocupa o cargo de docente, portanto, não surpreende que elas correspondam a 45% das trabalhadoras vítimas de assédio, seguidas das técnicas de nível superior, com 31%, nível médio, com 20% e nível fundamental, com 3%, de acordo com o Gráfico 10.

Gráfico 10 - Relação entre cargo e vivência de assédio



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Com isso, identifica-se que prevalece com 49% dos casos de assédio a ocorrência do tipo moral, 21% corresponde ao assédio sexual e 28% dos casos envolve ambos os tipos. Apesar do assédio moral ser mais recorrente, observa-se que a prática de ambos os tipos de violência é significativa, especialmente no caso das técnicas de nível médio, que corresponde a 42% dos registros, ou seja, a maioria. De outra forma, entre as docentes nota-se a expressiva incidência do assédio sexual com 27% dos casos, destacando-se entre as demais categorias.

Necessário se faz registrar que, das 105 (55%) participantes que afirmaram terem sofrido assédio no IFMA, é predominante o grupo de negras com 75 vítimas (71%). O grupo de trabalhadoras brancas vítimas de assédio corresponde a 24 (22%), amarelas, 4 (3%) e a única mulher autodeclarada indígena também afirma ter sido vítima de assédio (Tabela 3).

Assim, conforme revela a Tabela 3, 62% das trabalhadoras autodeclaradas pardas e 60% das pretas foram vítimas de assédio. Por outro lado, 56% das participantes autodeclaradas brancas e 55% das amarelas não sofreram assédio nas relações de trabalho do IFMA, o que torna ainda mais visíveis as diferenças sociais, culturais e econômicas no complexo universo feminino e reforça a necessidade de transversalizar as categorias raça/ etnia, gênero e classe.

Tabela 3 - Relação entre raça/ etnia e vivência de assédio

	VIVENCIOU ASSÉDIO	%	NÃO VIVENCIOU	%
Branca	24	43%	31	56%
Parda	55	62%	33	37%
Preta	20	60%	13	39%
Indígena	01	100%	-	-
Amarela	04	44%	05	55%
Não respondeu	01	25%	03	75%
TOTAL	105	-	85	-

Fonte: Elaborada pela autora, em 2021

Além de toda diversidade sexual e de identidade, é preciso conectar os elementos que constituem a raça/ etnia e classe social na história e existência feminina. As mulheres, dentro do seu universo particular, possuem vivências diversificadas, mesmo quando estão em pauta questões ou demandas coletivas, como o assédio. E, uma vez mais, o passado recente de colonialismo e patriarcado sujeita mulheres negras e indígenas à violência no trabalho.

Quanto ao tempo de serviço no IFMA, as maiores vítimas de assédio atuam na instituição há mais de três anos, com grande incidência entre as trabalhadoras com 03 a 07 anos de serviço (44%) e com 07 a 15 anos, também 44% das participantes. Assim, existe uma menor ocorrência de assédio entre trabalhadoras com menos de 3 anos de serviço (8%), como também nas que atuam a mais de 15 anos na instituição, que correspondem a apenas 2%.

É importante destacar que 95% das participantes garantiram que sabem identificar essa violência que permeia o ambiente de trabalho, o que possibilita corroborar com Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 36), ao argumentarem:

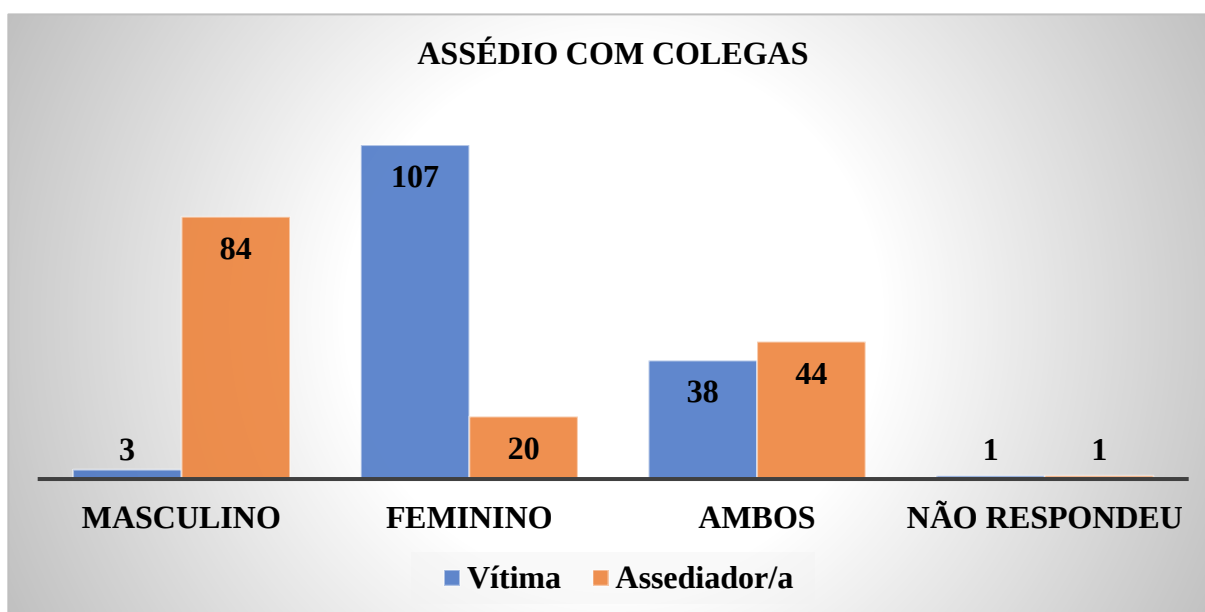
A violência não é uma abstração, ela é um processo objetivo entre atores objetivos e deixa consequências explícitas, ainda que, no mundo atual, o trabalho esteja se transformando em algo precário e com ritmo intensificado, a banalização da violência pareça não deixar espaço para nenhuma gramática de construção de diálogo, visto que cada um está ocupado com a própria sobrevivência.

O processo objetivo acima citado possui aspectos identificados por Hirigoyen (2002), Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Figueredo (2012), nos quais o assédio pode ser observado, a exemplo: degradação intencional do ambiente de trabalho; desqualificação do trabalho da vítima, colocando em dúvida sua capacidade e idoneidade; ataques contra a dignidade da pessoa, provocando situações de constrangimento, humilhação, injúria e

exposição desta; condução de situações que causem o isolamento da vítima, inclusive dificultando o acesso dela às comunicações institucionais; além de ameaça à segurança da vítima com agressões verbais, físicas e/ ou sexuais – considerada por Figueredo (2012) a fase mais adiantada do processo, momento em que a demonstração do assédio é evidente para qualquer pessoa da instituição, rompendo a invisibilidade e solidão das fases anteriores, que ocorrem de formas bastante sutis.

Sob esse aspecto, a pesquisa aponta, conforme já referido, que 78% das respondentes conhece algum/a colega que foi vítima de assédio no IFMA prevalecendo a prática de ambos os tipos, com 50% das ocorrências, seguido do assédio moral, com 40% e sexual, com 10%, indicando uma menor frequência. Observou-se que 72% dessas vítimas são do gênero feminino e, de forma não surpreendente, 56% de quem praticou o assédio foram trabalhadores do gênero masculino, é o que expõe o Gráfico 11.

Gráfico 11 – Assédio com colegas



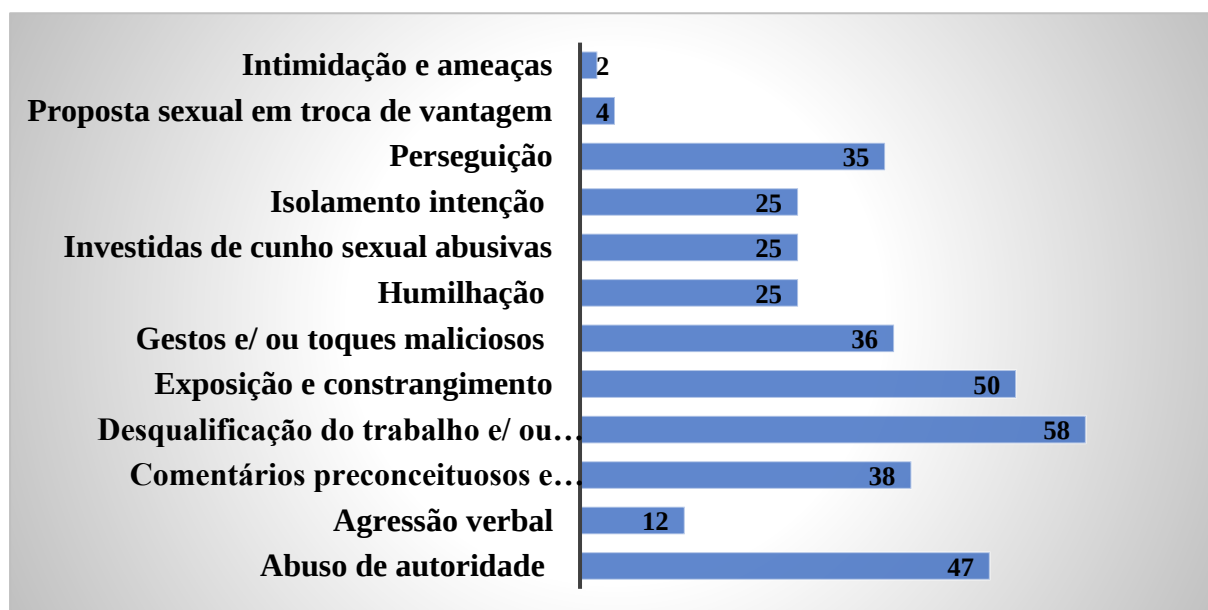
Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Esses dados evidenciam uma violência que é cotidiana nas relações de trabalho do IFMA a despeito de seu silenciamento e pouca visibilidade. Embora a ocorrência do assédio alcance trabalhadores e trabalhadoras, infere-se que as mulheres continuam sendo alvo prioritário, tendo a figura masculina como principal agressor, ratificando a literatura acerca desse tema e reforçando a necessidade e importância deste estudo.

Como principais características do assédio vivenciado por colegas, de acordo com as participantes, identificam-se, por ordem de maior expressão: desqualificação do trabalho e/ ou competência, exposição e constrangimento, perseguição, comentários preconceituosos e depreciativos, abuso de autoridade, gestos e/ ou toques maliciosos, investidas de cunho sexual abusivas, humilhação, isolamento intencional da vítima, agressão verbal, proposta sexual em troca de vantagem e *gaslighting*, *manterrupting* e *mansplaining*¹⁰.

No tocante às trabalhadoras vítimas de assédio, nota-se que as características do assédio vivenciado são praticamente as mesmas, com certa variação na quantidade das indicações de cada ato, mas também predominando a desqualificação do trabalho e/ ou competência, a exposição e constrangimento, abuso de autoridade, perseguição, gestos e/ou toques maliciosos, comentários preconceituosos e depreciativos, observadas no Gráfico 12.

Gráfico 12 – Características do assédio para quem vivenciou



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

¹⁰ Os termos a seguir, apesar de terem sido originados em inglês, são reconhecidos mundialmente por descreverem atitudes machistas naturalizadas e internalizadas na sociedade, reforçando a herança patriarcal: *Manterrupting* (*man* = homem + *interrupting* = interrupção) indica o comportamento comum em que homens interrompem falas de mulheres em espaços privados ou de trabalho; *Mansplaining* (*man* = homem + *explaining* = explicar) corresponde ao comportamento de homens que tentam explicar algo didaticamente excessivo, como se as mulheres não fossem capazes de compreender, ou pode designar a tentativa de homens para explicar algo que as mulheres tenham mais propriedade de conhecimento, como por exemplo, homens explicando o feminismo. “*Gaslighting* é a violência emocional por meio de manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor a acharem que ela enlouqueceu ou que é incapaz” (LIGUORI, 2015, não paginado).

Barreto e Heloani (2018, p. 38-39), analisando os fatores psicossociais do trabalho, elegem indicadores de risco da organização que afetam sobremaneira trabalhadores/as e contribuem para a ocorrência do assédio. Para os autores, “a organização do trabalho tem sido marcada pelo ritmo laboral intenso, jornadas prolongadas, pressão para produzir, opressão acentuada para alcançar as metas predeterminadas a cada jornada e que sempre exigem um ‘a mais’”, tornando as relações afetivas “mais tensas e competitivas, predominando o ‘salve-se quem puder’, o que leva à indiferença pelo sofrimento do outro e à quebra dos laços de camaradagem.” Acrescentam ainda que essa degradação das relações de trabalho é realizada por meio da manipulação do medo, ocasionando a submissão, “colonização do imaginário” e o “pacto do silêncio no coletivo”, considerados riscos invisíveis, porém, concretos.

Em sua investigação sobre o assédio moral como estratégia de gestão do trabalho docente no IFMA, Omena (2018, p. 71, grifo da autora) analisou processos administrativos disciplinares em matéria de assédio, constatando os conflitos gerados pelo modelo gerencialista nessas relações de trabalho. O relato abaixo, extraído de processo referente ao ano 2015, revela ainda o quão tal problemática não é recente na instituição:

Venho registrar a minha profunda indignação com problemas gerados **por servidores administrativos e professores que estão no serviço administrativo** ocasionando, para mim, **problemas na minha vida funcional e familiar**. Agem como carrascos, tal a violência que degrada o ambiente de trabalho. Não querem solucionar problemas e sim **pessoalizar problemas, desqualificando, destruindo e assediando** pessoas. Agem como **algozes que querem executar suas vítimas** (PROCESSO C - 2015 - PROFESSOR).

Acrescentando análise de Silva (2014, p.50), concorda-se que nesse contexto de precarização e superexploração do trabalho “a solidariedade de classe desaparece para dar lugar à culpabilização individual em relação a questões que afetam a coletividade”, ou seja, a individualização do processo de trabalho nos moldes do capitalismo neoliberal destrói na classe trabalhadora sua força de organização, mobilização e reivindicação, colaborando para que a violência seja autorizada e reproduzida como problema particular da vítima, muitas vezes minimizado ou ignorado pela organização. Dessa maneira, Gaulejac (2007, p. 211) alerta que, para além de “denunciar a violência de um sistema econômico injusto e destrutivo, cada um se debate na solidão, diante de condições de trabalho que não cessam de se degradar, em um contexto em que os direitos sociais são designados como entraves para o desempenho.”

Com vistas a ampliar o olhar do/a leitor/a, acrescenta-se elaboração realizada por Barreto e Heloani (2018), embasados nos estudos de Hirigoyen e Leyman, como também em suas experiências profissionais, onde esboçam categorias para caracterizar de forma mais detalhada a prática de assédio nas organizações. Os autores assim exemplificam as ações de

assédio: dificultar a comunicação da vítima com o grupo ou chefias; promover o isolamento; interromper a fala ou impedir que a vítima se expresse; gritar, xingar, caluniar, espalhar rumores e fofocas sobre a vítima; criticar excessivamente o trabalho realizado; evitar contato direto com a vítima e/ ou ignorar sua presença; atentar contra a reputação pessoal ou profissional; imitar gestos, postura ou voz de forma a ridicularizar o sujeito; ataque a crenças políticas, religiosas e/ ou orientação sexual; controle e monitoramento excessivo da vítima, inclusive no tempo dispensado às necessidades fisiológicas; ataque à liberdade sexual por meio de gestos, propostas e exposição de fotos com conteúdo obsceno; exigência de atividades nas quais a pessoa não está habilitada; forçar a submissão a tarefas inferiores às atribuições e capacidades da vítima somada à sobrecarga de trabalho; ocasionar problemas e deslocar a responsabilidade para a vítima, além das agressões físicas.

Reforça-se ainda que, embora possa se configurar como algum tipo de violência, a ocorrência isolada de quaisquer ações acima citadas não caracteriza o assédio, visto que é necessária a sistemática repetição e frequência de uma ou mais ações para designá-lo. Porém, é de suma importância enfatizar as ações que caracterizam o assédio moral e sexual, de modo que facilite sua identificação quando da ocorrência, por compreender que muitas vezes tais violências ocorrem de forma sutil, silenciosa e sofisticada, podendo confundir até mesmo quem já possui certo conhecimento e experiência sobre o assunto. Ocorre que a falta de compreensão, bem como o envolvimento da vítima com o/a agressor/a, pode colaborar para que a situação perdure e cause mais sofrimento, uma vez que a vítima se encontra fragilizada emocionalmente e pode não ter clareza suficiente para denominar a violência vivida, relativizando sua ocorrência e impedindo assim seu enfrentamento. Acredita-se que, munida de informações que ajudem a identificar os elementos que levam ao assédio, tanto a vítima quanto seus pares têm mais chances de reagir, proteger-se e enfrentá-lo.

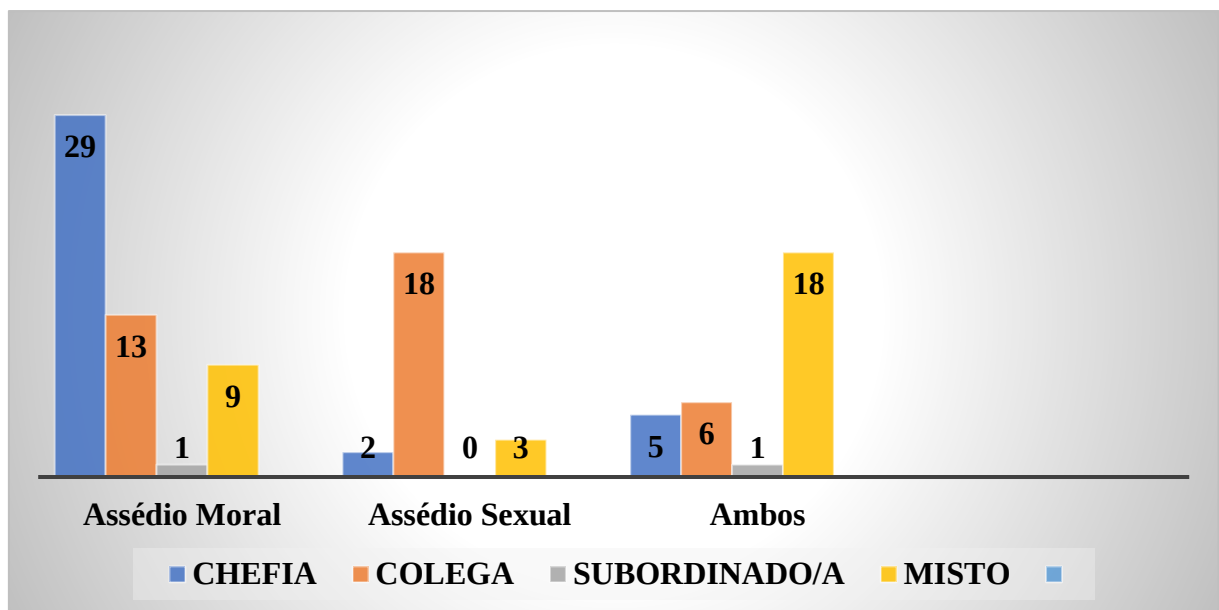
Considerando a procedência do assédio, conforme delimita Hirigoyen (2011), pode-se distingui-lo principalmente como:

- a) Vertical descendente: quando praticado da chefia para o /a subordinado/ a;
- b) Horizontal: quando praticado por colegas de mesmo nível hierárquico;
- c) Misto: oriundo do assédio horizontal com a conivência e possível coparticipação do superior hierárquico;
- d) Vertical ascendente: quando praticado por um/a ou mais subordinados/as à chefia.

No IFMA, conforme Gráfico 13, identifica-se que a investida do assédio ocorre proporcionalmente tanto por parte das chefias (34%), quanto por parte de colegas (35%),

também sendo significativa a incidência do assédio misto, por parte de mais de um grau de hierarquia (28%). Assim, em termos absolutos, o assédio vertical descendente não é predominante na instituição, visto que sua indicação ocorreu paralelamente ao assédio horizontal. Destaca-se ainda que o assédio vertical ascendente no IFMA segue as estatísticas nacionais, sendo realizado com menor frequência, apenas dois registros.

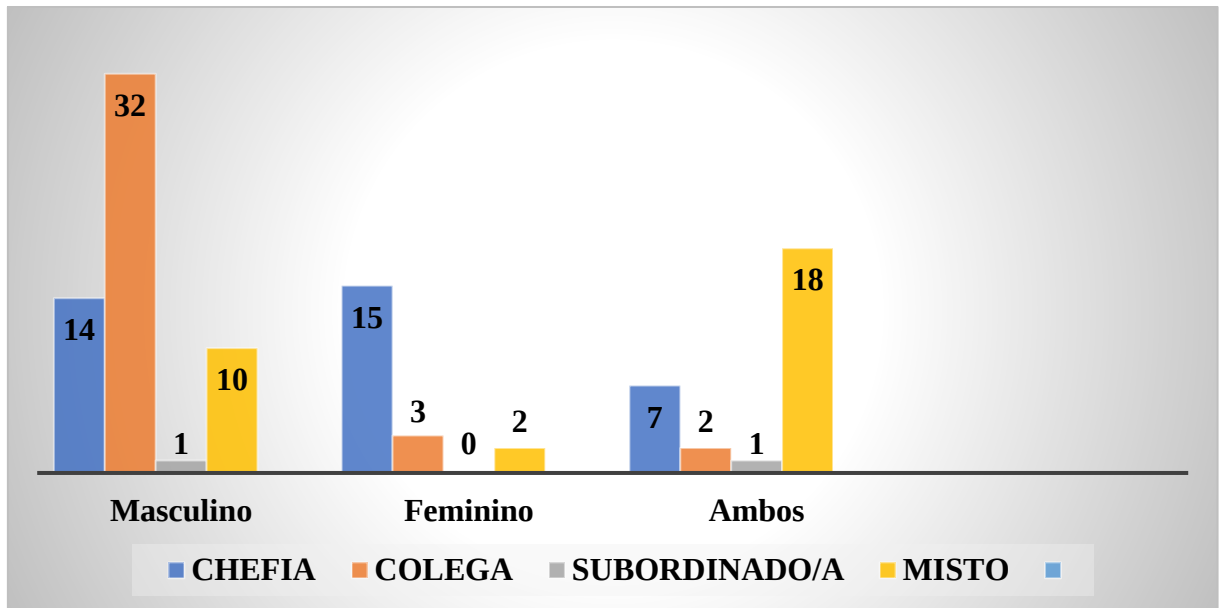
Gráfico 13 – Relação entre procedência e tipo de assédio



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

De outra maneira, os dados abaixo apontam também as diferenças existentes entre a procedência do assédio e o tipo de violência praticada, indicando que nos casos de assédio moral predomina o vertical descendente (52%), enquanto nos casos de assédio sexual a maior incidência é do assédio horizontal (78%) e o assédio misto prevalece nos casos em que ocorrem os dois tipos de assédio (60%). Nesse sentido, embora a manifestação do assédio praticado por superiores hierárquicos seja muito expressiva, curiosamente, nota-se a incidência significativa de tal violência entre colegas, e não causa espanto que as investidas sejam de cunho sexual, visto que 54% (57 casos) do total de assédios desta pesquisa são cometidos por homens e 52% desses homens (32 agressores) são colegas das trabalhadoras assediadas, dados ilustrados no Gráfico 14.

Gráfico 14 – Relação entre procedência do assédio e gênero do/a agressor/a



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Os pioneiros estudos de Hirigoyen (2011) apontaram que 58% dos casos de assédio moral no trabalho foram do tipo vertical descendente, 29% foram cometidos por pessoas de diversos níveis hierárquicos, 12% praticados por colegas e apenas 1% dos casos partiu de subordinado/a da vítima. Em 2005, Margarida Barreto publicou resultado de pesquisa acerca do assédio moral em várias regiões do Brasil visando compreender as múltiplas determinações dessa violência no trabalho. A autora identificou que 90% dos casos de assédio moral no Brasil eram cometidos por superiores hierárquicos, o assédio misto representava 6%, o horizontal 2,5% e o vertical ascendente 1,5%. (BARRETO, 2005). Nota-se que as reconfigurações do trabalho provocam alterações nas formas como o assédio é praticado e vivenciado. Se, naquele momento, o assédio vertical descendente prevalecia, atualmente vem se destacando o aumento substantivo da violência no trabalho contra os próprios pares, dados que servem como alerta.

Analisando essa realidade anos depois, Barreto e Heloani (2018, p. 71) afirmam que “a incidência de assédio horizontal no Brasil vem aumentando nos últimos cinco anos, alcançando o patamar de 15% do conjunto de trabalhadores assediados no ano de 2012”, chamando atenção para o fato de que essa violência no trabalho “ocorre a cada minuto, violam-se direitos a cada jornada, colocando todos os trabalhadores em uma posição desconfortável”, pois o trabalho é realizado por meio de uma pressão acentuada por resultados.

Destaca-se como informações necessárias para este trabalho a relação entre gênero e procedência do assédio. Sabe-se que, considerando todos os tipos de assédio, a violência é

cometida principalmente por superiores hierárquicos e colegas, entretanto, é importante identificar as questões de gênero aí inseridas. Para tanto, quanto aos assediadores, o Gráfico 13 ilustra que 52% é composto por colegas das vítimas, 24% são chefes, 17,5% possuem hierarquias variadas e apenas um é hierarquicamente inferior. Quantas às agressoras, identifica-se que majoritariamente estão em posição de chefia das vítimas (75%), enquanto apenas três colegas foram apontadas como assediadoras e dois com hierarquias diferentes.

Inferese com isso, que as trabalhadoras do IFMA têm sido assediadas, principalmente, por homens e colegas, os quais deveriam firmar parceria e solidariedade ao invés de violência, considerando que estão inseridos no mesmo processo de exploração da força de trabalho. No tocante às chefes femininas que praticam assédio, embora não justifique e não anule sua responsabilidade, é esperado – no contexto do capitalismo neoliberal – que pessoas em funções hierárquicas superiores utilizem mecanismos violentos e perversos para se manter no poder e alcançar maiores espaços como também resultados. A organização do trabalho nos moldes atuais provoca a superficialidade nas relações de trabalho, diluindo a consciência de si e do outro enquanto pertencente a uma classe social de trabalhadores/ as.

Faz-se necessário olhar para a instituição e a forma de gestão dela, pois o assédio é um problema estrutural, não se trata somente da responsabilidade do indivíduo que assediou, na medida em que, tanto chefes, como colegas e subordinados/as encontram-se inseridos/as no modo de produção capitalista, que aliena o trabalho e estimula tal violência. Portanto, nos casos de assédio no trabalho, a responsabilidade é compartilhada entre o/a agressor/a, a organização/instituição, e também com o sistema político-econômico em curso, embora este esteja no plano subjetivo.

Diante dos dados acima, torna-se fundamental contextualizar e compreender as manifestações do assédio sexual. O Ministério Público do Trabalho (MPT), em parceria com a OIT, possui cartilha informativa na qual orienta sobre a gravidade de tal ato, classificando-o como uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana e sua liberdade sexual, considerando tratar-se de imposição física, verbal ou gestual à vítima, ameaçando sua segurança e integridade física e psicológica. Inspirado na doutrina jurídica, o MPT considera existir o assédio sexual por chantagem, quando é exigida uma conduta sexual em troca de benefícios e/ ou para evitar algum tipo de prejuízo para a vítima, como também ocorre assédio sexual por intimidação, “quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação”, em sua maioria, apresenta como características: “insistência, impertinência,

hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia.” (BRASIL, 2017b, p. 10).

Ressalta-se que, diferentemente do assédio moral, desde a publicação da Lei nº 10.224/2001, o assédio sexual no trabalho é considerado crime, visto que foi acrescido no Código Penal Brasileiro pelo art. 216-A que prevê detenção de um a dois anos a quem constranger no “intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 1940, não paginado). Apesar desse significativo avanço na legislação nacional, acredita-se que o percurso para o enfrentamento de tal violência ainda é muito longo para o país, dada a limitação de dispositivos legais específicos.

Para Hirigoyen (2011), a violência verbal, física ou sexual no trabalho ocorre em um estágio avançado do assédio, quando este já está declarado e pode ser visível para as demais pessoas e não somente pela vítima. Compreende-se com isso que o assédio sexual é uma forma mais avançada e grave de realização do assédio moral, que implica em consequências nefastas e, em alguns casos, irreversíveis para as vítimas. Nesse sentido, Queiroz, Diniz e Melo (2011, p. 9) acrescentam que esse tipo de assédio representa “uma forma específica das relações desiguais de gênero no espaço de trabalho, em que a maioria significativa das vítimas são mulheres”, na medida que elas ainda ocupam posições subalternizadas e precarizadas no trabalho devido à forte divisão sexual.

Barreto (2006) reforça tais concepções e demonstra em sua pesquisa que o assédio sexual é mais uma forma de violência no mundo do trabalho para com as mulheres, pois permeia as relações hierárquicas de poder ali presentes.

Incomoda as mulheres, interfere nas relações entre os pares, degrada as condições de trabalho e é considerado vexatório por elas, criando um ambiente hostil e de intimidação. Segundo o relato das trabalhadoras, o assédio sexual se manifesta em contato físico indesejável, insinuações e piadas grosseiras, comentários jocosos e burlescos, ameaças, fofocas, maledicências, ironias e exibição de material pornográfico associados a promessas de promoção profissional. (BARRETO, 2006, p. 138).

Nota-se uma vez mais a demonstração da desigualdade de gênero nas relações de trabalho, na qual o homem sobrepõe-se à mulher, desconsiderando sua capacidade, competências e autonomia, tornando-a mero objeto de posse, vide Gráficos 14 e 13. De acordo com Alemany (2009, p. 26), assédio sexual designa:

[...] todas as condutas de natureza sexual, quer sejam de expressão física, verbal ou não verbal, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, principalmente em seu local de trabalho, e que acarretam um ataque à sua dignidade. A maior parte desses comportamentos é dirigida contra as mulheres e constitui uma expressão do poder dos homens sobre elas.

O Ministério Público do Trabalho esclarece que a prática de assédio sexual pode ser realizada de forma mais explícita ou sutil, não necessitando de contato físico para caracterizá-la, sendo cometida também por meio de expressões, gestos, falas ou escritos, envio ou exibição de imagens, vídeos, e-mails ou mensagens de cunho erótico, comentários em redes sociais, presentes, etc. Alerta, também, que essa violência não acontece exclusivamente no local de trabalho, podendo ocorrer fora da organização, em horários de intervalo ou refeição, no deslocamento para o trabalho ou casa, em caronas, ou quaisquer situações que estejam relacionadas ao trabalho e que a ação incida diretamente no trabalho. A instituição é categórica ao afirmar que se trata de uma conduta sexual não desejada e não consentida pela vítima, embora reconheça a dificuldade que a maioria das vítimas possui de negar expressamente o ato, em decorrência da complexidade que envolve as relações de poder e dependência econômica ali presentes. Dessa forma, ressalta que “o silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.” (BRASIL, 2017b, p. 15).

Retomando os dados expressos pelo Gráfico 12, é indispensável destacar que as trabalhadoras vítimas de assédio apontaram com frequência as seguintes características: intimidação e ameaça, proposta sexual em troca de vantagem, perseguição, investidas de cunho sexual abusivas, gestos e/ ou toques maliciosos, abuso de autoridade e agressão verbal, as quais condizem com as elaborações acima e reforçam a intensidade dos atos.

Freitas (2001, p. 14), uma das estudiosas que também inaugurou o tema assédio no Brasil, assegura que essa violência ocorre desde a formação socioeconômica do país e acredita que existe um aspecto visível e óbvio nos casos de assédio sexual, que é o fato de ele não ser realizado entre pares, mas sim, em relações hierárquicas assimétricas. Portanto, a autora verifica que

[...] o assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino *versus* feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado. Constitui não apenas um convite constrangedor, que produz embaraço e vexame pois um convite, por mais indelicado que seja, pode ser recusado, mas também explicita a diferença entre convite e intimação, entre convidar e acuar o outro.

Para não restar dúvidas sobre a intencionalidade do assédio sexual, Freitas (2001, p. 14) complementa:

Seria o assédio sexual uma cantada? Ora, a cantada é uma proposta habilidosa, visando convencer o outro. Utiliza-se de rodeios, floreios, elogios, promessas, sugestões, etc. para que o outro concorde com um relacionamento amoroso. Existe aí uma intencionalidade em buscar a cumplicidade, diferentemente do assédio. A cantada é do signo da sedução e o assédio da ordem autoritária, perversa; a primeira promete um acréscimo, a vivência de uma experiência luminosa; o segundo promete um castigo se não for atendido em suas investidas.

As investidas de cunho sexual no trabalho podem ser facilmente, e por que não dizer, intencionalmente, maquiadas como cantadas e/ ou brincadeiras despretensiosas, quando, na verdade, forjam a imposição de condições que envolvem algum tipo de relação sexual para não prejudicar ou para favorecer alguém. No IFMA, 21% do total de assédios registrados na pesquisa é do tipo sexual, além de sua incidência significativa na prática conjunta com o assédio moral, em que representam 28% do total de casos. Outrossim, na contramão das afirmativas de Freitas (2001), quanto à procedência desse tipo de assédio, o Gráfico 13 demonstra que 90% dos assédios sexuais no IFMA foi cometido por colegas das vítimas, os quais não se favoreceram diretamente de relações profissionais hierárquicas na instituição, mas, sim, das relações assimétricas de poder pautadas no patriarcado.

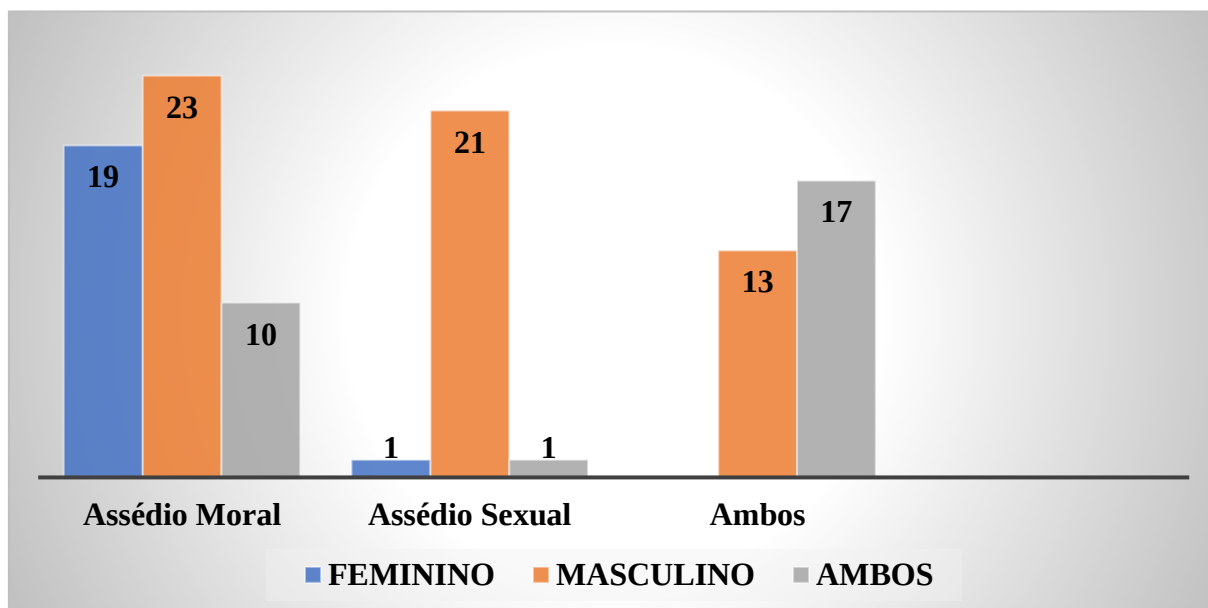
Conforme já sinalizado inúmeras vezes, a divisão sexual do trabalho permeia tanto os espaços privados quanto os públicos, favorecendo relações hierárquicas de poder nas quais a figura masculina ainda é preponderante, estando as mulheres em uma contínua objetificação e inferiorização. Ou seja, o assédio sexual no IFMA não se caracteriza pelas relações hierárquicas de poder na instituição, não se trata do tradicional assédio descendente em que o/a chefe se aproveita de sua condição em cargo superior. Nota-se a forte presença das desigualdades de gênero e cultura machista encarcerando as trabalhadoras em relações de trabalho inseguras.

Concordando com Diniz (2014, p. 253),

[...] o assédio sexual está ancorado no campo da sexualidade e do poder patriarcal. Isto é, assenta-se sobre um modelo que valida e legitima relações desiguais entre homens e mulheres em matéria da sexualidade, constituindo-se numa expressão exacerbada do sexismo e como uma das formas mais nefastas e sutis de violação das mulheres.

Portanto, nota-se que a herança patriarcal de uma instituição predominantemente masculina em vários aspectos, desde a sua origem, permanece atual e provocando danos diversos às suas trabalhadoras. Posicionamento fortalecido também pelos elementos do Gráfico 15, que apresenta indicativos das desigualdades de gênero presentes nas relações de trabalho do IFMA, permeadas por ações de cunho machista, degradantes e humilhantes, que não atingem apenas os homens, mas também possuem mulheres como reprodutoras de tais práticas.

Gráfico 15 – Relação entre assédio e gênero do/a agressor/a



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

O gráfico 15 expressa as manifestações das desigualdades de gênero, divisão sexual do trabalho e estrutura patriarcal, presentes na instituição. Considerando o poder hierárquico masculino sobre a mulher, construído historicamente para controlar e encarcerar os corpos e subjetividades dela, não espanta a prevalência masculina na prática da violência sexual no trabalho. Do mesmo modo, identifica-se relevante participação feminina na prática do assédio moral, quase proporcional à masculina, inclusive. Com base no contexto mencionado, também não é surpresa que isso ocorra, visto que:

É no domínio do ‘mundo masculino’ que as mulheres esperam reconhecimento e valorização, revelando ao olhar do outro que são capazes, qualificadas e úteis. Mobilizam vontades, desejos e necessidades, e intensificam ao máximo o poder de agir e fazer [...] Compensam o ‘desvalor’ dando o máximo de suas energias, superando as dificuldades e reafirmando sua capacidade num mundo masculino. (BARRETO, 2006, p. 134).

Por ser o IFMA uma instituição majoritariamente masculina desde a sua criação, não é raro que suas trabalhadoras sejam levadas a demonstrar sua capacidade, competência e força mediante a prática do assédio, ainda que violentando outras mulheres. Com isso, não há qualquer intenção de vitimizar a agressora ou desresponsabilizá-la pela violência cometida. Entretanto, compreende-se que, especialmente o assédio moral, possui motivação diferenciada considerando os gêneros, embora a estrutura econômico-material seja a mesma – trabalhadores/as alienados/as de si, do outro e de seu trabalho, mergulhados/as na guerra pela sobrevivência e disputa por espaços.

Importa destacar ainda que, apesar de qualquer trabalhador/a estar sujeito/a a vivenciar a violência no e pelo trabalho, deduz-se, com base na literatura referenciada, que existe um grupo mais propenso a tal situação, podendo ser considerado como possível “grupo de risco”. Para Barreto e Heloani (2018, p. 43), os/as trabalhadores/ as mais vulneráveis são: “os que retornam após afastamentos por doenças do trabalho; os questionadores das políticas, das metas inatingíveis e da expropriação do tempo vivido em família”, os dirigentes e representantes de trabalhadores/as combativos, pois “criticar a política da empresa ou sugerir mudanças que contemplem o bem-estar do coletivo não são, frequentemente, sugestões bem vistas”. A esse respeito, Silva (2014, p. 55) acrescenta:

[...] aquele/a trabalhador/a que não consegue acompanhar o ritmo de trabalho imposto pelas empresas ou organizações, que não atingem as metas estabelecidas, que não apresenta produtividade, que não corresponde aos objetivos a serem atingidos pelas empresas ou organizações, passa a ser considerado/a ‘inapto/a’, ‘disfuncional’, “corpo mole”, ‘vagabundo/a’, ‘rebelde’, ‘louco/a’. (SILVA, 2014, p. 55).

Ratificando alguns dados desta pesquisa, recorre-se às contribuições do renomado estudo de Hirigoyen (2011) acerca do assédio moral, em que a autora apresenta dados sobre levantamento realizado com 193 pessoas de idades e países variados. No que se refere ao gênero, foi identificado que 70% das vítimas são mulheres, contrapondo os 30% de homens, prevalecendo nesse caso o assédio vertical descendente, somando 58% dos casos, sendo 50% dos/as participantes provenientes do setor público (42% efetivos, 2% contratados e 6% terceirizados). Essas informações, somadas aos dados já apresentados, possibilitam visualizar um panorama das configurações do assédio e demonstram a necessidade de se avançar nos debates relacionados ao tema e consequente urgência no seu enfrentamento, dada sua relevância para toda sociedade.

3.3 Implicações do assédio: um olhar para as dimensões pessoais, sociais e institucionais

Compreende-se que a gestão do trabalho da forma como tem sido implementada tanto nos espaços privados, quanto nos públicos, tem provocado situações de violência e adoecimento com impactos muitas vezes graves e irreparáveis nas dimensões pessoais, sociais e organizacionais. Consoante Barreto (2006, p. 109):

A luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares transformou-se, para aqueles que ainda trabalham, em prioridade máxima e fonte de sofrimento – sofrimento marcado pelo *ethos* da modernidade, que se identifica com a ausência do justo, do belo e do bom como modos de ser e estar no mundo.

Em sua pesquisa inicial, Barreto (2006, p. 130) identificou no cotidiano do trabalho – núcleo central da vida humana – uma jornada de humilhações e adoecimentos, na medida em

que destrutura as emoções e relações. Sob o risco constante e apavorante do desemprego, trabalhadores/as são gerenciados/as pelo medo, que é objetivo, que causa isolamento, desqualificação e desmoralização, fazendo com que esses indivíduos suportem as dores e se entreguem à intensificação e precarização generalizada do trabalho, alienados/as “de si próprios, destruturados emocionalmente e sentindo-se culpados, ficam mutilados e submetidos ao poder de um outro homem.”

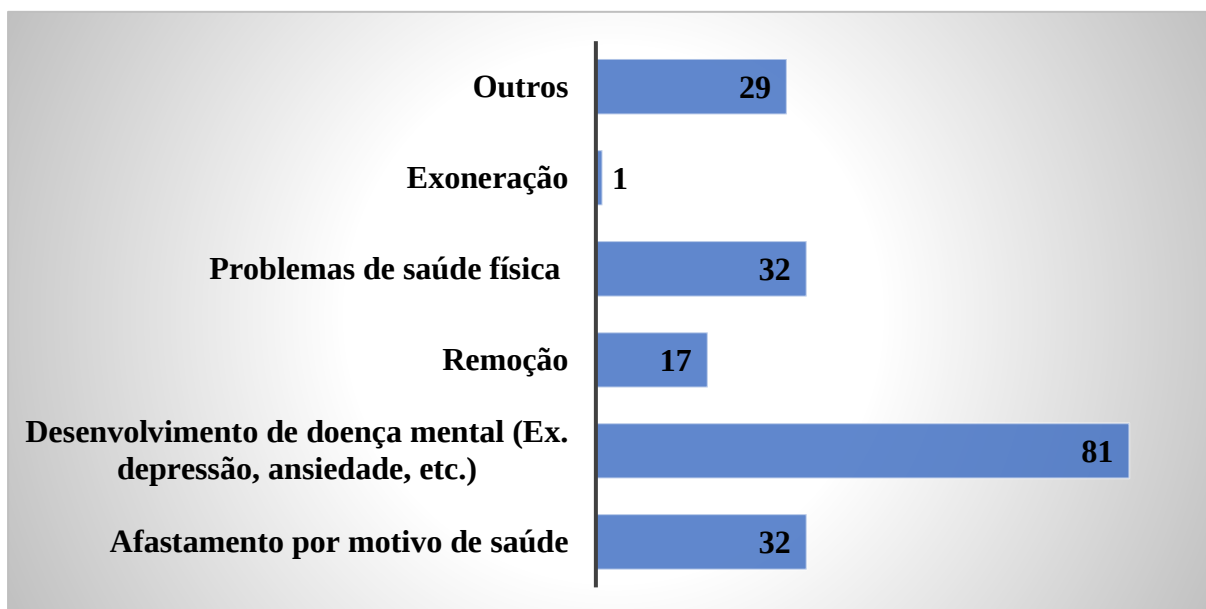
Figueredo (2012, p. 25), que estudou o assédio moral contra mulheres nas organizações privadas balizada, principalmente, em Hirigoyen, Barreto, Heloani e Freitas, demonstra as consequências desse tipo de violência considerando os âmbitos individual, organizacional e social, com destaque para: desenvolvimento de transtornos mentais (depressão, ansiedade, transtornos alimentares e comportamentos autodestrutivos), comprometimento da saúde física, isolamento social, queda na produtividade e no rendimento não somente da vítima, mas também da equipe, relacionamento conflitivo entre o grupo de trabalho, falhas no processo de comunicação institucional, afastamento das vítimas por motivo de doença e até demissão com ônus para o órgão/ empresa, aumento das taxas de desemprego, assim como das aposentadorias precoces, maior dependência de políticas públicas, acirramento das desigualdades sociais e consequente fortalecimento do sistema de produção/ reprodução capitalista.

Considerando as consequências sociais e econômicas do assédio moral, os resultados da pesquisa de Hirigoyen (2011, p. 120, grifo da autora) realizada na França apontaram que, em 36% dos casos de violência, houve saída do trabalho, 20% das pessoas foram demitidas por falha, em 9% dos casos a demissão foi negociada com a vítima, em 7% das situações a vítima pediu demissão e houve 1% de casos que implicaram na aposentadoria do/a trabalhador/a. A autora acresce ainda que, juntando esses dados “aos 30% de pessoas acometidas por doenças de longa duração, inválidas ou desempregadas por incapacidade médica, chegamos a um total de 66% *de casos de pessoas efetivamente excluídas do mundo do trabalho, pelo menos temporariamente*”, processo que imprime marcas profundas nas vítimas, perpassando sintomas de estresse pós-traumático, perda da identidade e confiança em si mesma/o, desconfiança e desmotivação exacerbadas.

No tocante ao IFMA, conforme já verificado, as configurações do trabalho assemelham-se às mesmas que estão em curso nas organizações privadas, estando sob a lógica gerencialista neoliberal de organização das relações sociais e de produção. Assim, identificou-se que as consequências do assédio na instituição corroboram com os aspectos que a literatura em uso apresenta. Conforme demonstrado no Gráfico 16, o desenvolvimento de doenças

mentais como depressão e ansiedade, o comprometimento da saúde física e o afastamento por motivo de saúde prevalecem como principais consequências do assédio na instituição.

Gráfico 16 - Consequências do assédio no IFMA



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Foi sinalizado ainda pelas participantes como outros impactos da violência no trabalho com 29 indicações que, por vezes, se repetem: estímulo ao pedido de exoneração por parte da vítima; constrangimento e isolamento; dificuldade no desenvolvimento de suas atividades de trabalho; agravamento de doenças preexistentes; depressão e transtorno pós-traumático, chateação e vergonha, decepção e raiva. Analisando o gráfico, observa-se que, não por coincidência, os afastamentos por motivo de saúde e as remoções das servidoras foram tão recorrentes, embora os recursos de demissão, exoneração e redistribuição da vítima também tenham sido evidenciados. Chama atenção nas implicações do assédio identificadas no levantamento, especialmente pela sua gravidade, o caso de tentativa de suicídio relatado, alertando mais uma vez para os riscos nocivos e irreversíveis, em alguns casos.

O Ministério Público do Trabalho, embora fazendo um recorte para o assédio sexual, descreve consequências que compreende-se corresponder aos dois tipos de violência no e pelo trabalho aqui estudados. A instituição chama atenção para as seguintes implicações do assédio:

[...] a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. Além disso, as perdas refletem-se no

ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido. (BRASIL, 2017b, p. 20).

Nesse sentido, sobressai um dos depoimentos coletados por Barreto (2006, p. 153, grifos da autora) em sua pesquisa: *“Foi tanta coisa, tanta crítica, tanta piadinha e risinhos! Dos colegas, do chefe, que se acha Deus, da minha mulher... Então, não tinha mais jeito. Aí me veio a depressão. Então, por duas vezes, pensei em suicídio. No suicídio, me matar!”*, desabafo que deixa evidente a perversidade da violência cotidiana no trabalho. A autora cita ainda, como consequências, as situações de abuso de álcool e outras drogas, a reprodução da violência no ambiente doméstico, o envolvimento com atividades ilícitas e outros comportamentos autodestrutivos e/ou de autodesvalorização em diferentes espaços sociais, que provocam ou potencializam o desinteresse pela vida, conforme expressa outro relato apresentado nessa mesma pesquisa:

Humilha a gente ver pessoas falando de você. Colegas, né? A forma como falam... De repente parece que você não é nada. [...] Quando eu pensei em suicídio, eu estava numa fase assim, entregue. Estava com depressão. E isso me assustou. Eu tenho uma filha para criar [...]. Eu cheguei no fundo do poço. Sofria tanto, tanto! A gente pensa no suicídio porque não vê saída. As pessoas próximas não te ajudam, o médico não te ajuda, a família não acredita. Então você vai procurar ajuda em quem? Então você chega mesmo no limite. (BARRETO, 2006, p. 154).

O Gráfico 16, ao descrever as principais implicações do assédio no IFMA, revela a urgência do debate acerca do tema entre trabalhadores/as e gestores/as, como também a necessidade de medidas institucionais eficazes no enfrentamento e punição das violências no e pelo trabalho. O adoecimento mental e físico de trabalhadoras em decorrência do assédio sofrido tem causado seu afastamento do trabalho, seja para tratamento de saúde, seja com o deslocamento para outro ambiente institucional (setor, programa/projeto, campus, etc.) ou de forma definitiva.

Sob esse aspecto, é fundamental compreender de que forma esse processo de afastamento e reintegração da vítima tem se dado no âmbito institucional. Como as equipes de perícia e junta médica têm conduzido as avaliações e processos relacionados a casos de assédio? Há levantamento acerca dos afastamentos por motivo de saúde causados ou potencializados pelo assédio no trabalho? Como tem ocorrido a reintegração dos/as trabalhadores/as após afastamento? Retornam para o mesmo ambiente de seus/suas agressores/as? Há algum tipo de preparação da equipe e do/a servidor/a que está retornando? Essas são lacunas que o estudo não conseguiu alcançar, no entanto, são de extrema relevância para a compreensão do assédio no

IFMA e seus desdobramentos, considerando que esses processos podem causar mais violência e danos às vítimas.

Importante destacar que, em algumas situações, quem acaba sendo removida do ambiente – por exoneração, redistribuição ou remoção – é a vítima, mas não quem provocou a violência. Ou seja, a vítima, nesses casos, é penalizada de múltiplas formas, sofrendo inclusive uma violência que é institucional. Ora, se alguém desestabiliza e degrada um ambiente de trabalho, deveria ser beneficiada com sua permanência no local, correndo o risco de fazer novas vítimas?

Os estudos de Hirigoyen (2002, p. 178-179) indicam que as vítimas de assédio podem apresentar respostas psicológicas, como depressão e ansiedade; respostas fisiológicas como “úlceras de estômago, doenças cardiovasculares, doenças de pele”, entre outras, que expressam “no corpo o dano psíquico de que não tomam consciência e que pode ir até a destruição da própria identidade”; e respostas comportamentais, como crises nervosas e agressividade impulsiva. A psiquiatra, em tom de alerta, assegura:

As agressões ou humilhações permanecem inscritas na memória e são revividas por imagens, pensamentos, emoções intensas e repetitivas, seja durante o dia com impressões bruscas de iminência de uma situação idêntica, ou durante o sono, provocando insônias e pesadelos. As vítimas têm necessidade de falar dos acontecimentos traumatizantes, mas as evocações do passado levam, todas as vezes, a manifestações psicossomáticas equivalentes ao medo. Elas apresentam distúrbios de memória e de concentração. (HIRIGOOYEN, 2002, p. 183).

Torna-se imprescindível ressaltar, com base nos/as especialistas acerca do tema, que as consequências de tal violência podem ser agravadas à medida que perduram ou se repetem os episódios, deixando marcas mais cruéis quanto mais tempo a vítima permanece exposta à situação. Dessa maneira, a pesquisa demonstrou que 36% das vítimas de assédio no IFMA vivenciaram a violência por cerca de seis meses a um ano, enquanto para 27% das respondentes o assédio durou de um a três anos, 13% vivenciou a situação por um período de até três meses, porém, 22% das trabalhadoras sofreu a violência por mais de três anos.

Hirigoyen (2011) já alertava acerca do prolongamento do assédio moral no setor público, considerando a estabilidade dos vínculos de trabalho, o que torna os métodos da violência mais perniciosos, nas palavras da autora. Ratificando esse pensamento, Barreto (2005, p. 121) concluiu que o assédio, quando prolongado, culmina em um processo destrutivo para a vítima, pois torna ainda mais degradado “o ambiente de trabalho, as relações interpessoais, a saúde individual e do coletivo”, momento em que “os pensamentos transtornados e confusos dão novos significados à vida e o viver perde sentido, na medida em que o processo se prolonga.”

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANMT), por meio de Silva-Júnior (2019, não paginado), considera o trabalho como um “determinante social da saúde”, afirmando que “a inserção laboral pode impactar desfavoravelmente a saúde do trabalhador”. Sob esse olhar, destaca:

Condições ambientais insalubres, com exposição aos riscos ocupacionais clássicos (físicos, químicos e biológicos), e uma organização do trabalho tóxica, com conteúdo e contexto inadequados que representem um risco psicossocial, são elencadas como situações que irão impactar negativamente a saúde física e mental dos expostos. (SILVA-JÚNIOR, 2019, não paginado)

Silva-Júnior (2019, não paginado) aborda a ideação suicida e o suicídio como consequências de um ambiente de trabalho hostil e opressor, chamando atenção para a ocorrência de casos em âmbito mundial, bem como a necessidade de sua correta notificação e registro oficiais, considerando que estes são insuficientes para condensar dados concretos que relacionem trabalho-doença-causa das citadas mortes, até o momento. Para ele, os óbitos por suicídio possuem uma complexidade de compreensão da causa, que podem ser múltiplas, entretanto, existem fatores considerados de risco “como carga genética, variáveis demográficas, aspectos socioprofissionais, estado de saúde e questões psicossociais”, que “podem predispor ao desenvolvimento ou agravamento de quadros de adoecimento mental.” Com isso, revela o aumento de casos de suicídio no local de trabalho ou no horário de labor na última década, citando a empresa Foxconn, na Ásia, que “ficou conhecida pelo volume de casos de autoextermínio e ações paliativas para evitá-los, como o gradeamento de suas instalações e a obrigatoriedade de assinatura de cláusulas de ‘não-suicídio’”, em decorrência da violência ocorrida naquele ambiente, como o assédio moral.

Nesse sentido, é importante apresentar dados do boletim epidemiológico publicado pelo Ministério da Saúde em julho de 2019, no qual divulga resultados alarmantes de pesquisa realizada entre 2007 e 2016 acerca das tentativas de suicídio e óbitos causados por intoxicação exógena intencional no Brasil, que corresponde ao uso ou abuso de substâncias como pesticidas de uso agrícola, medicamentos, produtos químicos, solventes, narcóticos, entre outros agentes tóxicos. O levantamento informa que somente no ano 2015, “o suicídio foi a terceira principal causa de morte entre adultos jovens do sexo masculino de 20 a 39 anos” e, no tocante a 2011 a 2015, “entre brasileiros de ambos os sexos com idade igual ou superior a 20 anos, as intoxicações exógenas foram o segundo principal meio utilizado para o suicídio, sendo o primeiro o enforcamento.” (BRASIL, 2019, p. 1).

A pesquisa foi realizada com base nos dados do SINAN, que registrou 470.913 casos de intoxicação exógena no país entre 2007 e 2017, das quais, 46, 7% foram notificadas como tentativa de suicídio. Considerando os casos de óbito por suicídio, o estudo teve como

fonte de dados o SIM, o qual registrou 106.374 casos no período de 2007 a 2016 em todo o país. O documento alerta que tem ocorrido aumento significativo dos casos mencionados nos últimos anos e, embora os números citados sejam assustadores, deve-se considerar que a quantidade de ocorrências seja ainda maior devido às dificuldades no que tange à notificação oficial delas. O Ministério da Saúde (BRASIL, 2019) reconhece algumas fragilidades no estudo, como a grande incidência de registros ignorados nas fichas de notificação, tais como o não preenchimento adequado de variáveis como nível de escolaridade, raça/etnia e situação de trabalho, que favorecem tanto a identificação das possíveis causas, quanto fornecem informações importantes para possíveis ações de prevenção. Ademais, a instituição concorda “que os fatores de risco associados ao óbito e a tentativas de suicídio vão além dos problemas com a saúde mental.” (BRASIL, 2019, p. 11).

Embora a relação entre as mortes por suicídio no e pelo trabalho sejam de difícil comprovação, conforme destaca Silva-Júnior (2019), alguns países como a França já avançaram na legislação e protagonizaram um julgamento histórico, em que a empresa France Telecom foi acusada de assédio moral por causar terror psicológico a funcionários/as pressionados/as a pedirem demissão. Além da organização, sete executivos foram julgados pela violência no trabalho que ocasionou uma onda de suicídios, cerca de 35 casos, entre os anos de 2006 e 2010, alguns ocorridos no próprio local de trabalho, na presença de colegas. As motivações acerca da decisão quanto ao encerramento da própria vida foram expressas em cartas de despedidas, como também nos relatos das testemunhas, conforme noticiado em vários canais da mídia. Quase dez anos depois, a empresa e os executivos acusados individualmente foram condenados ao pagamento de multa e um ano de prisão pela prática de “assédio moral institucional” (SENTENÇA..., 2019).

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 48-49) acreditam que esses são aspectos comuns da violência no trabalho, tendo em vista que se encontram baseados em relações assimétricas e hierárquicas, persistindo “um padrão de comportamento e atitudes cotidianas e reiteradas”, além da “intencionalidade em forçar o desaparecimento ou desligamento do outro por meio do pedido de demissão ou sujeitamento e obediência”. Cabe ressaltar que a France Telecom fazia parte dos equipamentos públicos franceses, porém, foi privatizada e reestruturada, culminando no processo de racionalização dos postos de trabalho e, não podendo demitir os/as trabalhadores/as legalmente estáveis, lançou mão de estratégias que degradaram as condições de trabalho como forma de pressioná-los/as a se demitirem.

Acerca de tal violência em instituições públicas, Omena (2018, p. 72) assertivamente analisa: “ainda que o regime jurídico seja estatutário e os servidores gozem da

garantia de estabilidade no serviço, o assédio moral também ocorre porque o chefe não dispõe de amparo legal para demitir o trabalhador”, favorecendo condutas abusivas e opressoras como as citadas acima. A autora acrescenta ainda elementos relevantes que possibilitam a prática de assédio nesses espaços, quais sejam: “os cargos de chefia são ocupados na maioria das vezes por indicação. Para o desempenho das funções, muitas vezes privilegiam-se correligionários e não a qualificação ou o preparo técnico”, podendo utilizar-se de atitudes arbitrárias para “compensar suas limitações”, ao passo que gestores/as com qualificação e perfil técnico podem fazer uso de condutas abusivas para “demonstrar seus conhecimentos e habilidade”. Esses aspectos caracterizam, em parte, a violência ocorrida no serviço público e a própria naturalização desses processos, necessitando serem desveladas e confrontadas.

De acordo com Barreto (2006, p. 145-150), o plano subjetivo do assédio ou da jornada de humilhações e adoecimento encontra-se envolto por “decepções, incertezas, estranheza, desamparo, revolta e mágoa”, pois esse é um momento “que confunde, desgasta, quebra, revelando a ameaça à saúde que não se pode perder” em decorrência das exigências e pressões que o trabalho impõe na atualidade.

Espera-se que este tão emblemático caso de repercussão internacional provoque debates, mudanças e mobilização no que se refere ao modelo de gestão do trabalho implementado, seus impactos para as vidas envolvidas, como também para o avanço dos aparatos legais e institucionais de prevenção e punição à tamanha violência. No entanto, concordando com Diniz (2014, p. 279), na atual gestão do trabalho sob o capitalismo neoliberal,

Sobram gritos, humilhações e constrangimentos. Subordinados(as) são desmoralizados(as) diante dos(as) colegas, a despeito das várias formas de discriminação e preconceitos que mulheres, negros/as, imigrantes, idosos (as), pessoas com deficiências, homossexuais vivenciam. Tais especificidades são muitas vezes ressaltadas para este fim, reforçando estas expressões de violência que têm suas raízes na e pela ordem social estabelecida.

Outro aspecto importante na pesquisa de Barreto (2006, p. 145, grifos da autora), que explicita os impactos do assédio, são suas análises acerca dos momentos anteriores e posteriores à violência, conforme segue:

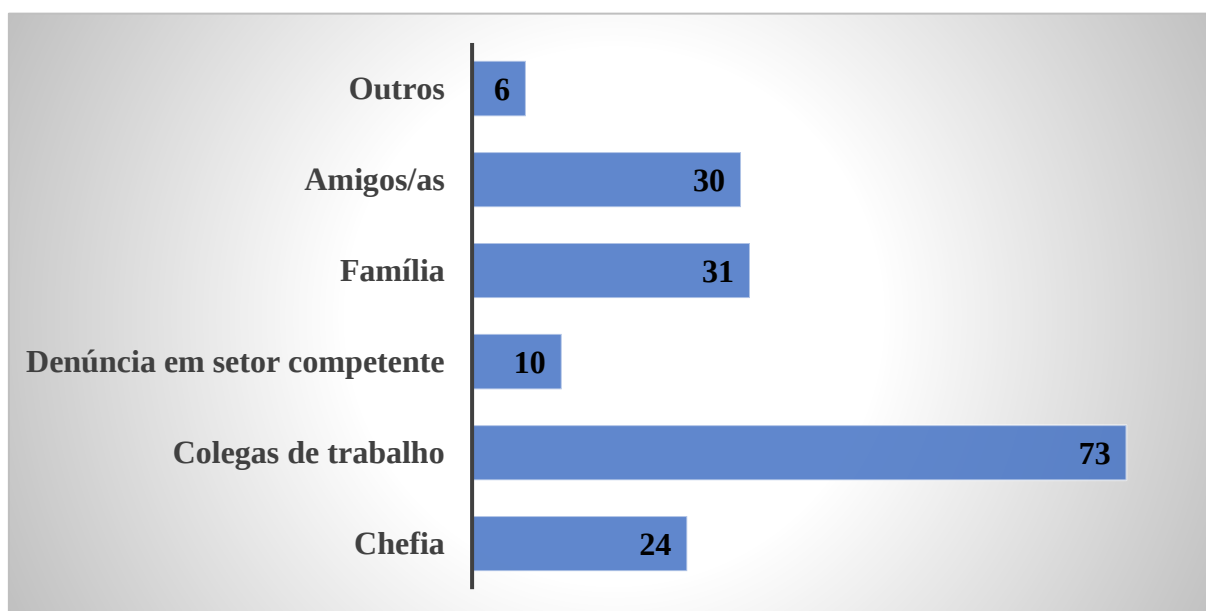
[...] observei que todas as falas são marcadas por dois momentos distintos: o *antes* e o *depois*, do adoecer ou se acidentar; do criticar e se posicionar; do apoiar e ajudar. O *antes* é o tempo das boas lembranças, centrado em uma ética coletiva. Havia companheirismo, possuíam e esbanjavam saúde; identificavam-se com a atividade, e o trabalho era sentido como “fonte” de alegria e prazer. [...] O *depois* é o tempo do adoecimento e dos desligamentos, marcado por queda de produção, repreensões, ironias, desqualificações e incompreensões. É o tempo das ameaças e das demissões. Das rupturas. Da violência imposta. Da guerra de palavras e dos gestos que tortura e desesperam. É o tempo das maldades conscientes.

Tais aspectos incidem na forma como cada sujeito envolvido vivencia e reage ao assédio, tanto as vítimas, como colegas e a instituição em si. Destaque-se, assim, que 79% das

trabalhadoras respondentes desta pesquisa que sofreram o assédio conseguiram compartilhar a violência com alguém, fato que não aconteceu com 20% das demais vítimas, que vivenciaram isolada e silenciosamente esse processo.

Nota-se, com base no Gráfico 17, que a maioria das vítimas compartilhou a situação principalmente com os/as colegas de trabalho, seguido da família e amigos/as, sendo a instituição acionada por meio da chefia e, em menor incidência, denúncia em setor competente ou instâncias superiores do IFMA. Além disso, houve trabalhadoras que procuraram outras formas de socializar o caso utilizando serviços de psicologia privado e institucional, serviços de advocacia, como também houve quem afirmou haver acionado a perícia médica do IFMA.

Gráfico 17- Quem tomou conhecimento da situação



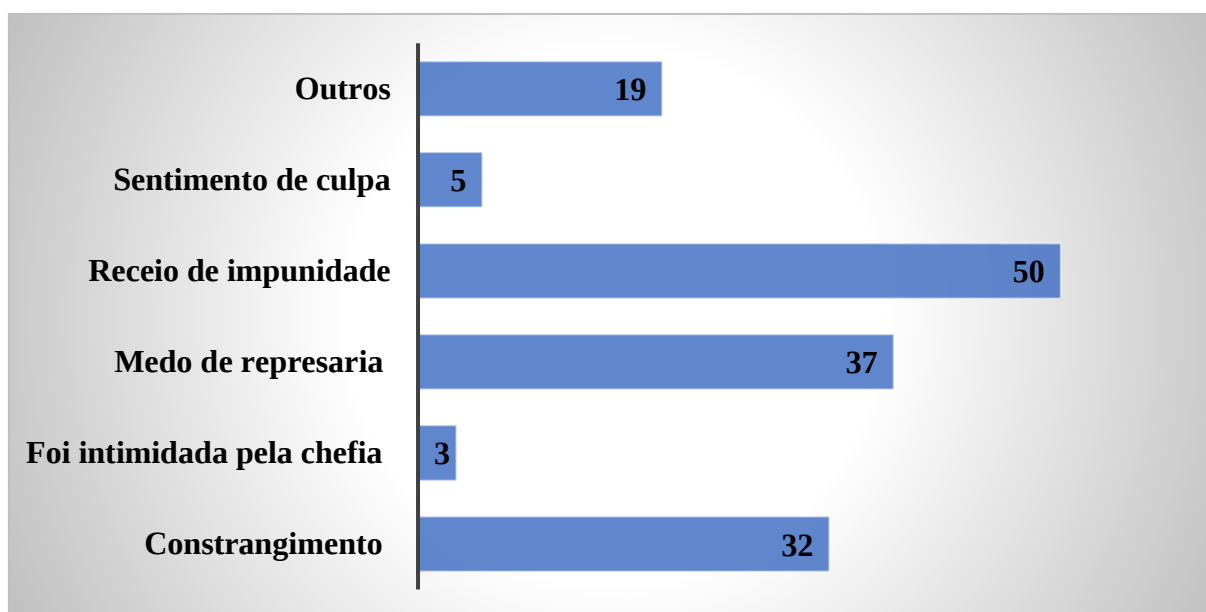
Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

A importância do apoio de colegas de trabalho ficou evidente também quando as participantes foram questionadas sobre se receberam apoio da equipe e/ou colegas de trabalho quando vivenciaram o assédio. Nesse aspecto, 82% das participantes considera ter sido apoiada por seus pares, embora 17% acredite não ter recebido nem um pouco de apoio dos colegas. Essa insegurança pode ser fruto do processo de alienação do trabalho, que fragiliza tais relações.

Embora grande parte das vítimas não tenha silenciado de forma completa, evidencia-se a partir dos dados acima que a materialização das denúncias foi incipiente diante da violência sofrida, consequências já elencadas e possibilidade de reincidência. A não concretização das denúncias em qualquer tipo de violência perpassa diversos aspectos, desde

os mais subjetivos, como o medo, insegurança, certeza da impunidade, culpa, etc., até os mais concretos, como a possibilidade de perder o vínculo de trabalho, perder o cargo, mudar de setor, função ou cidade, etc., conforme demonstra o Gráfico 18.

Gráfico 18 – Motivo pelo qual não realizou denúncia



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Observa-se que o receio quanto à impunidade do/a agressor/a predomina entre os fatores que desmotivam a denúncia, havendo forte incidência ainda do medo de represaria e constrangimento pela situação. É interessante notar que o sentimento de culpa que a vítima carrega também é um elemento que a desencoraja a denunciar a violência, somada aos outros fatores, com 19 indicações, também citados pelas participantes, tais como: falta de conhecimento acerca do tema, dificuldade de comprovação dos fatos, além de se haver identificado quem acreditou ser desnecessário efetuar a denúncia. Outrossim, houve quem afirmou ter resolvido a situação enfrentando diretamente o/a agressor/a, e por ter cessado a violência não prosseguiu com a denúncia.

Considerando a alta incidência de assédio vertical descendente, demonstrada no Gráfico 13, é imprescindível destacar que ao menos três vítimas de assédio foram intimidadas por sua chefia para não materializar a denúncia, o que denota uma vez mais a violência presente nas relações de poder assimétricas desse ambiente de trabalho, inibindo seu enfrentamento, fortalecendo o/a agressor/a e aumentando a probabilidade da ocorrência de novos casos.

Corroborando com Diniz (2014, p. 263):

[...] na maioria das vezes, as vítimas não denunciam por temor de perder o emprego já que dependem dele para sobreviver; medo de sofrerem [...]; medo de serem rebaixadas; de serem transferidas; não querem se expor ao ridículo frente aos (as) colegas, familiares e amigos (as) [...]; por simples dificuldade de falar; e por acreditar que não há recursos para tratar de maneira eficaz o problema. Entretanto, acredito que a causa mais forte são as relações desiguais entre os sexos, fundamentada no sistema capitalista - patriarcal que naturaliza e acentua a opressão e a subordinação das mulheres aos homens.

Pensando em uma instituição tradicionalmente masculina em seu formato e recursos humanos que a compõe, relembrando os dados desta pesquisa que apontam a predominância de homens como agressores no ambiente de trabalho, é necessário considerar a forte influência das desigualdades de gênero na não objetificação das denúncias de assédio, visto que a opressão e subordinação acima citadas possibilitam não só o silenciamento das vítimas, mas também, e de forma grave, a perpetuação da violência e a multiplicação das vítimas.

Convém destacar que o assédio, por ser envolto de múltiplas subjetividades, é experienciado de forma particular e própria por cada sujeito. Na interpretação de Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 73), quando se fala das consequências desse tipo de violência na saúde da vítima,

[...] implica pensar nos danos psíquicos que podem apresentar-se como angústia e ansiedade, transformando a existência. Isso porque o modo de viver, sentir e pensar a existência anterior e posterior à violência sofrida atua de forma a potencializar ou não a recuperação do indivíduo. [...] As emoções podem ser tanto a expressão de potência de agir como a de padecer.

Assim, cada pessoa vai sentir e reagir de modo diferenciado à violência sofrida, na medida em que o sofrimento, a humilhação, a inveja, a trapaça, o xingamento, a humilhação, a dor, o medo, etc. são elementos que estão condicionados à vivência de gênero, de orientação religiosa, de raça/ etnia, de sexualidade, por exemplo. Entretanto, defende-se que, independente de tais particularidades, os assédios moral e sexual se configuram como uma violência de cunho estrutural, devendo ser enfrentada individual, coletiva e institucionalmente.

4 VIOLÊNCIA NO E PELO TRABALHO: o enfrentamento como caminho necessário e urgente

A violência no trabalho se configura como uma problemática estrutural – conforme denunciaram Marx e Engels no séc. XIX – exigindo soluções de superação também em relação ao estrutural, é o que este estudo intenciona demonstrar. Portanto, o enfrentamento aos assédios moral e sexual no IFMA é compreendido como um caminho tão necessário quanto urgente, visto que, concordando com Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 51):

Se no passado a violência era explícita, direta e visível, tendo como norma perseguir os heréticos, hoje, a violência no trabalho é sutil, ardilosa, por vezes indireta, sedutora e poderosa. As sutilezas se relacionam com o novo ciclo de desenvolvimento capitalista, no qual os métodos de oprimir, expropriar, disciplinar e dominar, foram (e são) atualizados, alimentados e reconfigurados cotidianamente.

No Brasil, entre tantos exemplos, há o emblemático caso da Companhia de Bebidas das Américas (AMBEV), que coleciona denúncias acerca de suas práticas humilhantes e vexatórias contra trabalhadores/as que não atingiam as metas definidas. Os relatos, alvos de ações judiciais e facilmente encontradas na mídia, denunciam punições e castigos envolvendo: obrigação de fazer flexões com o/a chefe pisando nas costas; intimidação por meio de arma de fogo; obrigação de deitar em urnas funerárias; ser representado/a por animais mortos em reuniões; ser impedido/a de sentar-se junto aos demais em reuniões; trabalhadores obrigados a usarem saias, camisas com frases humilhantes, chifres e batons; obrigação de desfilar e dançar para os demais; ouvir xingamentos dos/as presentes, para citar alguns (ÉTICA E REALIDADE ATUAL, 2011).

Visando atingir suas metas de lucro, a exemplo da France Telecom, anteriormente citada, a empresa utilizou estratégias desumanas e degradantes de controle, exploração, disciplinamento e submissão dos/as trabalhadores/as a ela vinculados/as, mecanismos vigentes até os dias atuais, vide operação realizada em março de 2021 pelo Programa de Erradicação do Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas do Estado de São Paulo, que libertou 22 venezuelanos e um haitiano em situação análoga à escravidão, vinculados à AMBEV e Grupo Heineken por meio da transportadora terceirizada Sider. O jornal El Pais noticiou que os imigrantes moraram durante meses nos próprios caminhões, sem a garantia do alojamento acordado no contrato, sem água potável, com jornadas de trabalho extensas, sem folgas, pagando taxas e tributos excessivos, além da cobrança abusiva pela concessão do uniforme utilizado (ALESSI, 2021).

Diante desse cenário, que é mundial, compreende-se ser necessário que organizações públicas e privadas não dispensem esforços contínuos no tocante ao enfrentamento e prevenção dos casos de violência, em especial, o assédio moral e o sexual,

pois, além de se situar no âmbito dos relacionamentos individuais, “é uma prática que penaliza também as organizações e sociedades, devendo ser objeto de uma ação mais ampla e contundente do que aquela que limita essa infelicidade às desordens comportamentais de indivíduos perversos” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 31).

A violência no trabalho não vem apenas de uma mera perversidade do indivíduo que a comete, mas também da perversidade do sistema econômico dominante que impõe a guerra pela conquista dos espaços e sua permanência nele, disso dependendo a sua sobrevivência e de sua família. Ou seja, é uma violência que se personifica no/a trabalhador/a, seja chefe, subordinado/a ou colega, mas possui como agente causador uma figura abstrata, qual seja, o sistema de produção capitalista conduzido pelo gerencialismo das flexibilidades e emoções. Por esse motivo, Gaulejac (2007, p. 225) avalia que quando se desenvolvem “o assédio, o estresse, a depressão ou, mais geralmente, o sofrimento psíquico”, nesse momento, “é a própria gestão da empresa que deve ser questionada. [...] Os empregados, em sua maioria, sentem-se individualmente assediados porque são coletivamente submetidos a uma pressão intensa.”

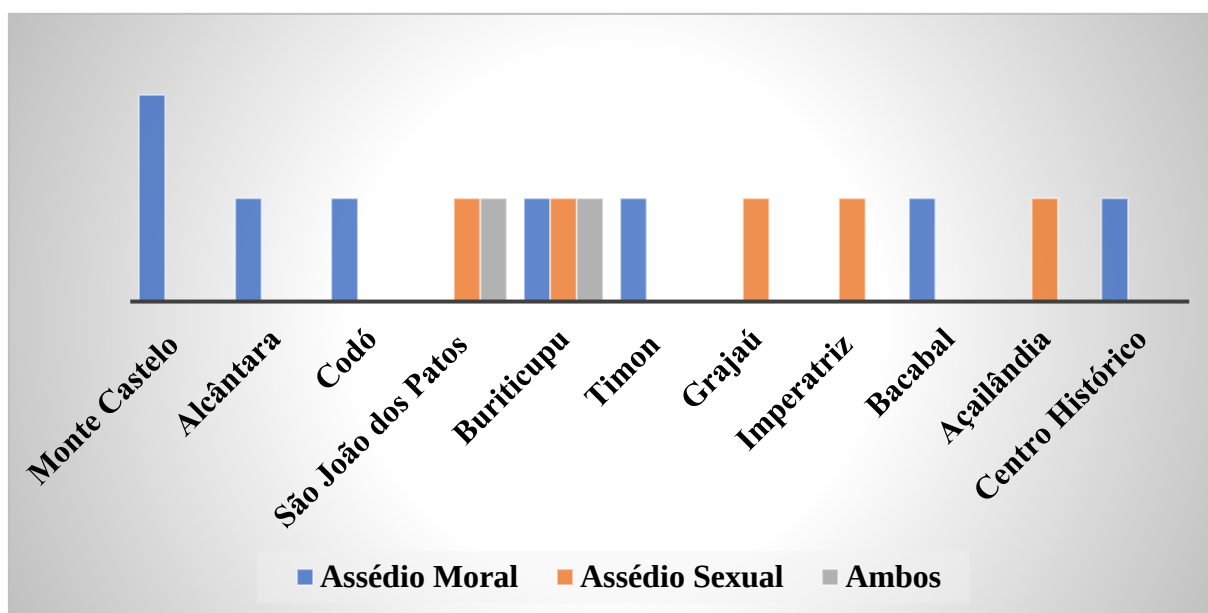
No IFMA, ratificando informação já registrada, há dois canais de denúncia para o assédio: Ouvidoria Institucional e Comissão de Ética. A Ouvidoria pode ser acionada por meio de telefone institucional, de forma presencial na sede da reitoria ou por canais eletrônicos do sistema de informação disponíveis no site do IFMA (INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO, 2018). Por outro lado, a Comissão de Ética do IFMA além de receber denúncias por meio do endereço eletrônico: etica@ifma.edu.br, é o órgão de apuração dessas denúncias, recebendo demandas tanto da comunidade acadêmica, como da própria ouvidoria (INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO, 2015b).

Foram obtidos dados dos referidos setores do IFMA por meio de pesquisa exploratória in loco, bem como através de acesso ao Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC) do governo federal, que demonstram a predominância das mulheres como vítimas de assédio na instituição e apontam também para a prevalência do assédio moral, confirmando as informações coletadas por meio dos questionários online respondidos pelas trabalhadoras.

A partir dos relatórios recebidos da Ouvidoria, entre os anos 2016 e 2020, as denúncias recebidas acerca do assédio no ambiente de trabalho da instituição somam um total de 17, mantendo uma média de apenas três denúncias por ano. O assédio moral prevalece entre as denúncias com 52%, seguido do assédio sexual com 35% e 11% correspondem à ocorrência

de ambos os tipos de violência, em que 64% das vítimas é predominantemente feminina. Importa ressaltar ainda que as denúncias recepcionadas pelo órgão durante esses cinco anos envolveram 11 campus (Gráfico 19).

Gráfico 19 – Dados da Ouvidoria: assédio por campus



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

As informações advindas da Comissão de Ética também correspondem ao período de 2016 a 2020, apresentando notória diferença no total de denúncias sobre assédio no trabalho recebidas, das quais 26 denúncias foram admitidas e oito arquivadas. A predominância massiva das denúncias é de assédio moral, com 85% dos casos apresentados, mas também há registros de ambos os tipos de assédio e do assédio sexual, com 8% e 5% dos casos, respectivamente. Interessa frisar que as poucas denúncias referentes à prática de assédio sexual e de ambos os tipos foram recebidas no ano 2020, não havendo registro desse tipo de violência nos anos anteriores, segundo os documentos oficiais.

Considerando que as denúncias recebidas pela Ouvidoria, após análise, são encaminhadas para a Comissão de Ética, além dos campi já citados, também houve registro de assédio moral nos campi Caxias, Maracanã, Santa Inês e São José de Ribamar. Ademais, diferentemente das denúncias registradas pela Ouvidoria, o campus Monte Castelo surge nos registros da Comissão de Ética pela ocorrência de assédio sexual e ambos os tipos.

Quanto às denúncias arquivadas, a Comissão de Ética justifica que a motivação para tal expediente advém da ausência de elementos comprobatórios, como também de

inconsistência nessas denúncias, não permitindo prosseguir com o pleito. As denúncias admitidas são apuradas conforme legislação pertinente, em que o órgão cita o Código de Conduta do Servidor Público Federal e o Código de Ética do IFMA, sendo realizadas ainda as etapas de oitiva e manifestações, juntada de documentos, produção de relatório e recomendações de condutas conforme o caso requeira.

Nessa perspectiva, cabe ressaltar, corroborando com a análise de Freitas, Heloani e Barreto, (2008, p. 112), que a gestão é responsável

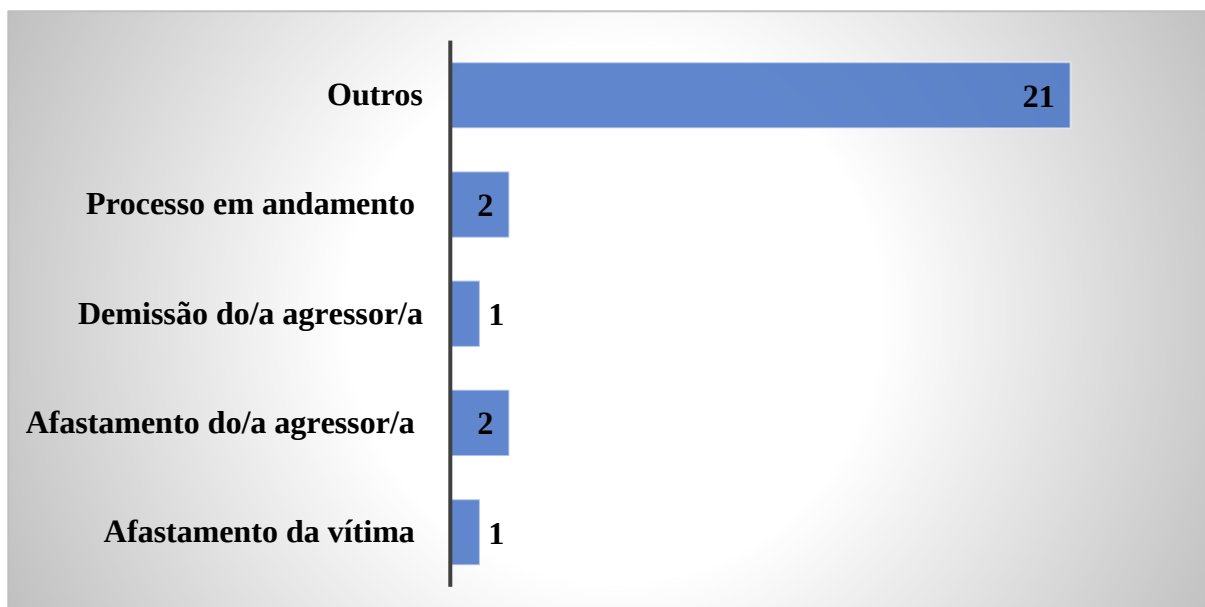
[...] pela intervenção na organização do trabalho, modificando-a no sentido de torná-la menos indutora de violência e mais geradora de processos colaborativos. Se medidas preventivas iniciais forem tomadas de maneira efetiva, dificilmente chegaremos a situações extremas, como a ocorrência de depressão maior e até mesmo do suicídio.

4.1 Percepções sobre a (in) segurança dos espaços de trabalho

Com base nas informações recebidas por parte das trabalhadoras do IFMA participantes desta pesquisa, identifica-se um número discrepante de denúncias oficiais recebidas tanto por meio da Ouvidoria como da Comissão de Ética, setores responsáveis pelo recebimento e apuração na instituição, o que faz questionar não os dados oficiais, mas a dificuldade ainda persistente que as vítimas possuem em formalizar as denúncias de violência sofridas na instituição. Das participantes que conseguiram denunciar o assédio no e pelo trabalho, seis acionaram a Comissão de Ética, três denunciaram para superiores hierárquicos, duas denunciaram tanto para a Comissão de Ética como para a Ouvidoria e uma acionou o Poder Judiciário.

Ou seja, das 105 trabalhadoras que afirmaram ter sido vítimas de assédio no IFMA, apenas 12 (11%) delas conseguiram oficializar a violência sofrida. E, considerando que, mesmo sem oficializar a denúncia, muitas vítimas compartilharam a situação vivenciada com alguém, conforme mostrou o Gráfico 17, foram indicadas pelas participantes algumas medidas adotadas acerca do assédio, mesmo quando oficializado, tais como: diálogo entre as partes envolvidas, retratação do/a agressor/a, demissão ou afastamento do/a agressor/a, remoção da vítima, processo ainda em tramitação, sendo indicado por 17 participantes que nenhuma medida institucional foi aplicada. O Gráfico 20 ilustra a baixa aplicação de medidas institucionais, consoante relato das trabalhadoras.

Gráfico 20 – Medidas institucionais adotadas



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Os relatos acerca das medidas adotadas após denúncia apontam ainda como outros elementos: realização de conversa e acordo entre as partes, o enfrentamento do agressor pela própria vítima, assinatura de termo de conduta pelo agressor, retratação e pedido de desculpas, além de indicações afirmando que nenhuma medida foi identificada.

Tal fato pode justificar o descrédito institucional presente em algumas manifestações das participantes, em tom de indignação e denúncia, quando requisitadas para indicar sugestões de ações institucionais visando inibir o assédio no IFMA, a saber:

No nosso campus o agressor faz o que quer e goza de apoio da reitoria, houve várias tentativas de diálogo direto com o reitor, inclusive por parte dos alunos, para denunciar a situação doentia que se estabelece, mas as queixas foram ignoradas. (PARTICIPANTE 1).

Fim da convivência institucional. Fim da culpabilização da vítima. Fim da moralização do processo, em que a vítima, geralmente mulheres ou que se identifica com o gênero, como condição para menosprezo ao que ela denuncia ou fala. Formalização de processo administrativo e sua celeridade. Punição dos abusadores. Exposição pública dos abusadores como ABUSADORES! (PARTICIPANTE 2).

Celeridade nos processos; real aplicações das leis existentes quando comprovados os casos; Afastamento imediato de agressores até que o caso seja julgado (porque uma das coisas que mais acontece é o agressor ainda seguir tendo contato com a/as vítima/as, o que complica ainda mais os processos e constrange novas denúncias). (PARTICIPANTE 3).

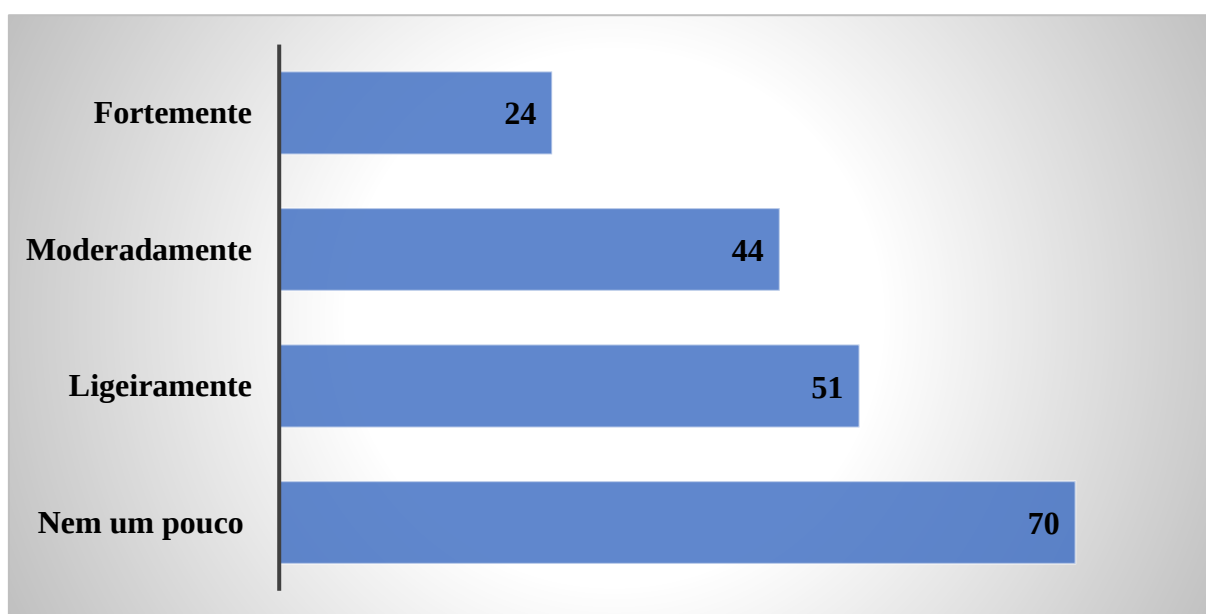
Punição e resposta de apoio à vítima, seja qualquer um servidor que pratique este crime, pois os cargos de Reitoria a chefias se sentem protegidos e continuam fazendo e praticando assédio moral e sexual. (PARTICIPANTE 4).

Divulgação das punições. Serviço de proteção à vítima. Fim de corporativismo. Não basta fazer campanha se a instituição não tem credibilidade. Se quando VC vai em busca de ajuda os próprios órgãos que eram para te ajudar passam o ocorrido aos chefes que protegem os denunciados. (PARTICIPANTE 5).

As expressões das cinco trabalhadoras acima citadas refletem o pensamento e sentimento de grande parte das participantes quanto à possível falta de apoio institucional em diversos âmbitos, especialmente quanto a falta de celeridade nos processos que envolvem violência, mas também no que tange à proteção institucional a determinados/as agressores/as. Na interpretação de Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 44), “pouco vale um sistema que apure práticas de assédio e as deixe sem respostas exemplares ou que esses mecanismos sejam operados por pessoas que não privam de credibilidade junto aos indivíduos ou grupos da organização.”

Nesse sentido, as trabalhadoras foram questionadas acerca do apoio de superiores/as hierárquicos/as às vítimas de assédio, quando tomam conhecimento do fato. O Gráfico 21 evidencia que a percepção de 37% das participantes aponta para a falta de apoio das chefias, enquanto 26% acreditam ligeiramente que as vítimas são apoiadas, 23% acreditam moderadamente e 12% tem forte percepção acerca do apoio da gestão nos casos de assédio.

Gráfico 21 – Acredita que superiores hierárquicos apoiam as vítimas



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

A Participante 6 afirma que dentro da instituição o assédio é algo comum, porém, mascarado, sugerindo “que sejam penalizados os casos denunciados, para que incentive as outras vítimas a denunciarem”, ratificando o que diz a Participante 7 quando sugere ser necessária “A devida punição dos agressores, pois a impunidade gera a sensação que tudo pode ser feito, que nada vai acontecer.” Ainda sobre esse aspecto, a “transparência e celeridade nos

processos”, a punição de “TODOS os abusadores de forma igualitária” e a menor utilização de elementos como “politização e personalização nas relações profissionais”, são recomendados pelas Participantes 8, 9 e 10, respectivamente.

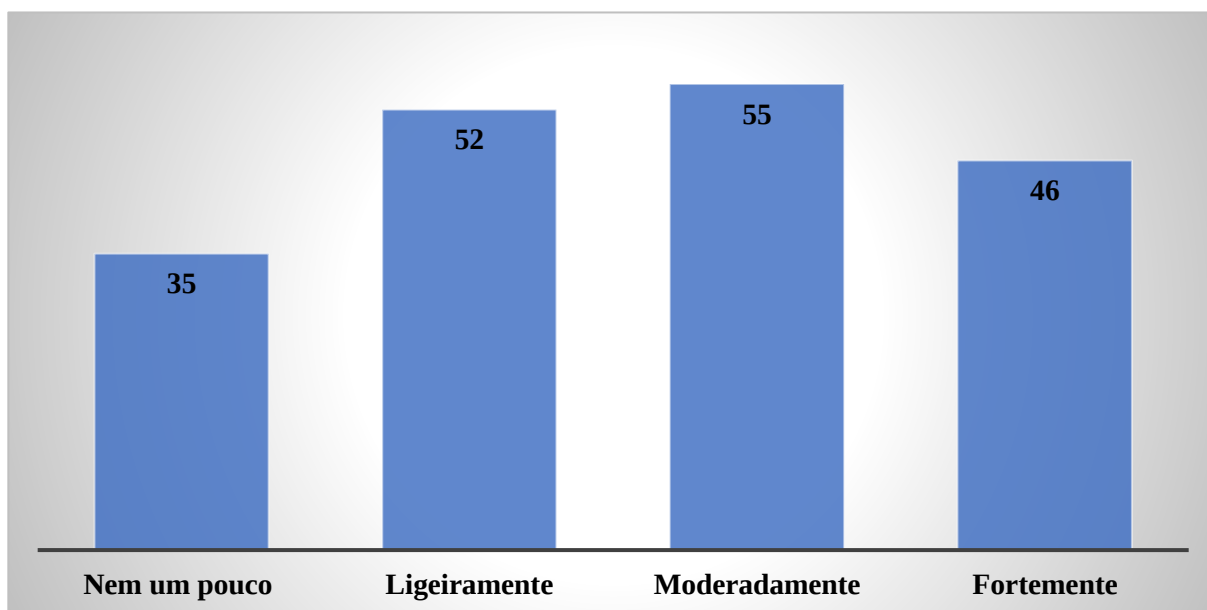
Atinente ao exposto, Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 44) compreendem que cabe às organizações, sejam privadas ou públicas, a responsabilidade em demonstrar “disposição em apurar, coibir, punir os responsáveis sem exceções, o que implica criar instrumentos de controle e assumir explicitamente que não existem pessoas intocáveis quando se trata de melhorar o comportamento organizacional e as condições do ambiente de trabalho.”

Nota-se, diante da gravidade que os assédios moral e sexual provocam, que essas falas não significam apenas sugestões ou recomendações das trabalhadoras, mas também denúncia e apelo. Não obstante, quando questionadas sobre sua percepção quando da resolução dos processos institucionais com penalidade para o/a agressor/a, 32% das participantes acredita ligeiramente nesse compromisso da instituição, 27% não acredita que os/as agressores/as são punidos/as, 21% acreditam moderadamente e apenas 17% das respondentes afirmam acreditar nas penalidades institucionais. De modo semelhante, a maioria das participantes (40%) não acredita que a instituição prioriza ou dá celeridade aos processos relacionados à prática de assédio, conforme relatos acima, aos quais somam 30% e 23% das participantes que acreditam ligeira e moderadamente na agilidade e eficácia dos trâmites processuais, restando apenas 5% de servidoras que creem na instituição nesse sentido.

Um dos grandes desafios no que tange ao enfrentamento dos assédios é a não objetivação das denúncias e a complexidade da comprovação do fato. Na maioria das vezes, a vítima depende de outros/as colegas para formalizar a denúncia, possui medo de represália, medo de se expor, ou mesmo acredita na impunidade do agressor (em sua maioria homens), reforçando o pensamento exposto anteriormente. Esse “silêncio” é decorrente das inúmeras formas de opressão e violência a que as mulheres são submetidas diariamente nos diversos espaços que ocupam, seja na família, trabalho, militância, vida social ou acadêmica.

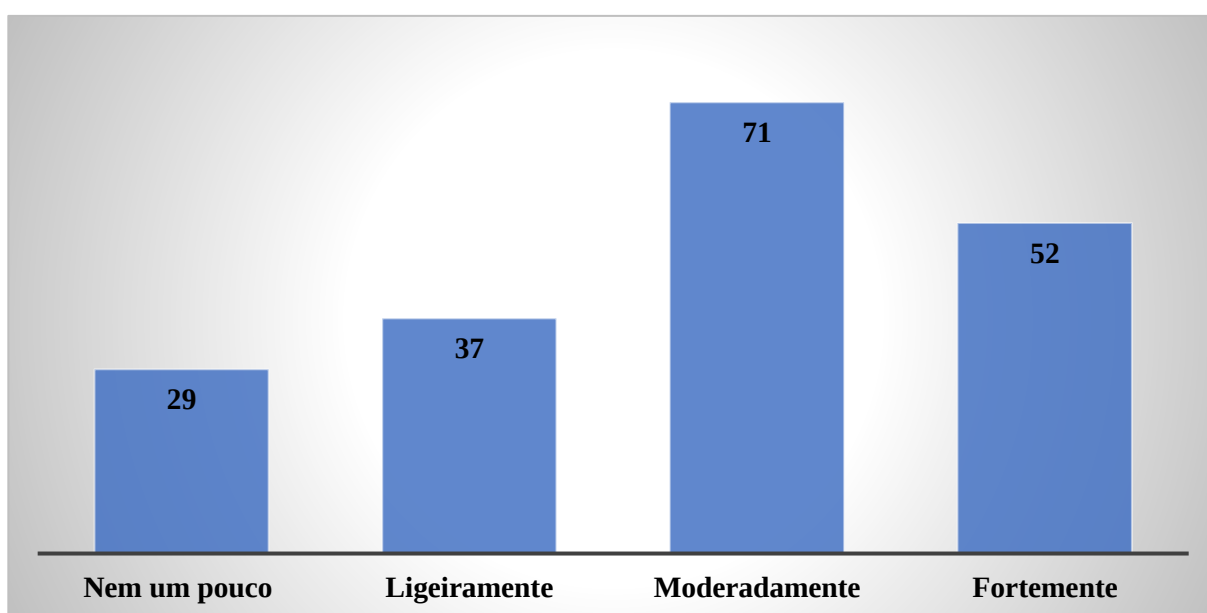
Nesse sentido, as trabalhadoras foram questionadas sobre se sentirem acolhidas e protegidas em seu ambiente de trabalho, dados ilustrados no Gráfico 22, como também foram questionadas se consideram suas relações de trabalho saudáveis, conforme Gráfico 23.

Gráfico 22 – Sente-se acolhida e protegida no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Gráfico 23 – Considera as relações de trabalho saudáveis



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

O Gráfico 22 indica que 56% das 188 respondentes desta questão sentem-se ligeiramente e moderadamente acolhidas e protegidas em seu espaço de trabalho, ao passo que 24% se sente muito protegido e 18% não considera seu ambiente seguro. De outro modo, o Gráfico 23 demonstra que 65% das 189 respondentes desta questão considera moderadamente e fortemente que seu ambiente de trabalho proporciona relações saudáveis, possuindo pior

percepção acerca das suas relações de trabalho as trabalhadoras que consideram ligeiramente saudáveis (19%) e nem um pouco saudáveis (15%).

Embora os dados expressem uma possível sensação de acolhimento e segurança nas relações e ambiente de trabalho por parte significativa das participantes, é necessário lembrar que a maioria conhece alguém e/ ou já experienciou pelo menos um tipo de violência nesse mesmo espaço de trabalho. Outrossim, conforme apontado exaustivamente ao longo deste estudo, as relações de trabalho no modo de produção capitalista, sejam elas no setor público ou privado, são alicerçadas por processos de alienação de si, do outro e do próprio trabalho. Assim, os gráficos ilustram a insegurança decorrente desses processos, nos quais somam-se as desigualdades de gênero, também estruturais.

Aliado a isso, é necessário frisar que geralmente as instituições não possuem política de prevenção e tão pouco de atendimento a vítimas de violência no trabalho, fato que dificulta o conhecimento acerca dessa situação, sua identificação e denúncia, colaborando com a reprodução de tais práticas, inibindo as vítimas e fortalecendo o agressor (em sua maioria homens, conforme já demonstrado). A ausência ou insuficiência desses espaços de acolhimento e denúncia propicia danos muitas vezes irreversíveis para trabalhadoras e trabalhadores, a exemplo das implicações em nível pessoal, institucional e social detalhadas anteriormente.

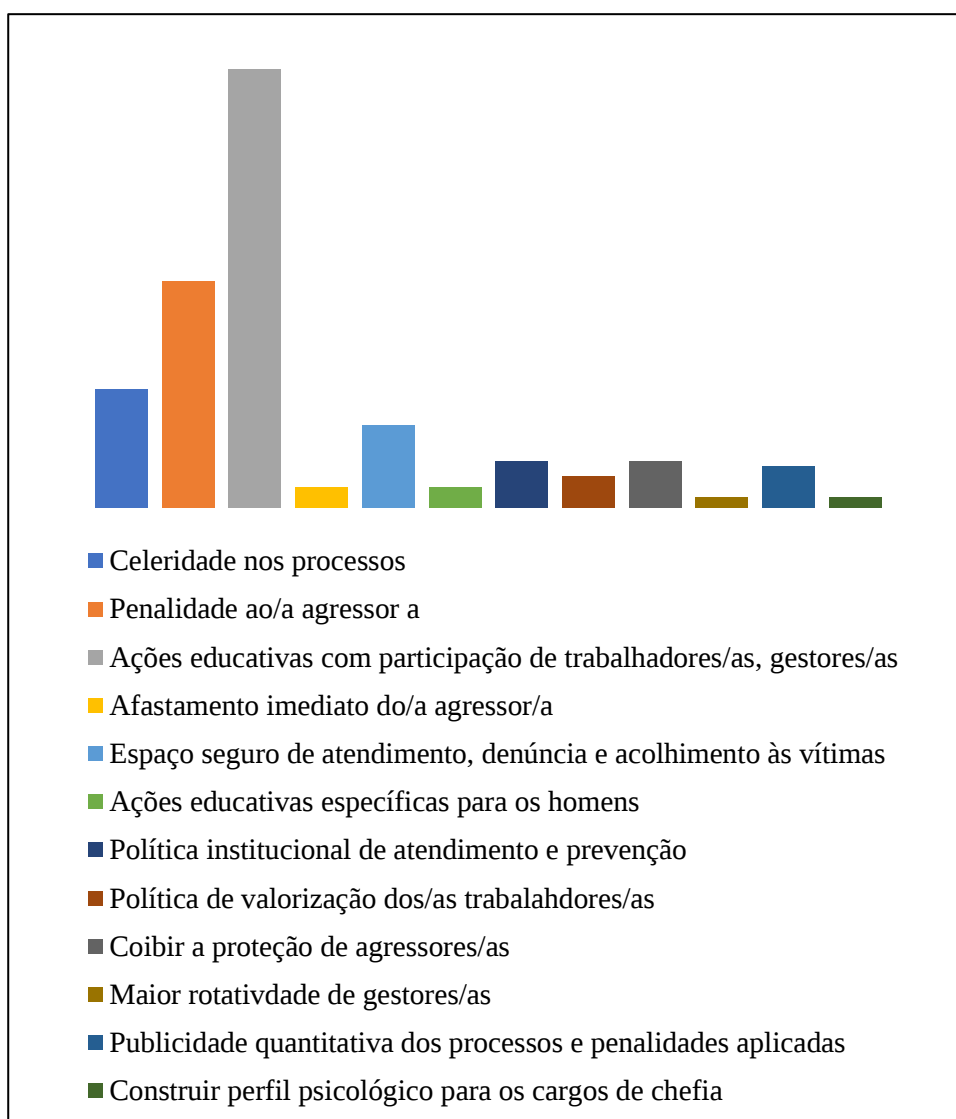
Por isso, importa registrar que, desde 2018, o IFMA tem apresentado iniciativas institucionais de prevenção à violência contra mulher (discentes e trabalhadoras em geral), através do Projeto Empodera IFMA: todos pela equidade de gênero na escola, em parceria com a Organização Não Governamental (ONG) Plan Internacional unidade São Luís – MA. O projeto tem por finalidade construir uma agenda de ações sistêmicas para promoção da equidade de gênero no IFMA e busca envolver trabalhadoras e discentes nas atividades de formação do projeto, de realização de campanhas educativas, de atividades alusivas a datas pertinentes às questões de gênero, além da integração de todos os campi. Em 2019, como fruto do referido projeto, foi lançada a campanha institucional de combate e prevenção ao assédio sexual, Não é não! A campanha foi idealizada por membros da Procuradoria Jurídica, Diretoria de Assuntos Estudantis, Departamento de Direitos Humanos e Inclusão Social, Departamento de Artes, Desporto, Cultura e Lazer, Ouvidoria, Corregedoria e Comissão de Ética., no intuito de sensibilizar estudantes, servidores/as e gestores/as quanto à importância do tema e seu enfrentamento, por meio de ações educativas nos campi (INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO, 2019).

Nesse aspecto, identifica-se o reconhecimento das ações institucionais de prevenção ao assédio no trabalho por parte de 51% das participantes, ao passo que 48%

afirmaram desconhecer ações institucionais com tais finalidades. As trabalhadoras apontaram como medidas institucionais de prevenção: campanhas educativas, eventos sobre a temática, rodas de conversa, divulgação de material informativo, destaque da temática nas redes sociais e elaboração de plano de prevenção.

Com vistas a contribuir com futuras ações institucionais para interromper esse tipo de violência e conhecer as demandas das trabalhadoras, a estas foi requisitado que indicassem sugestões de ações institucionais para prevenir e coibir o assédio no e pelo trabalho. As sugestões foram condensadas no Gráfico 24, que reforça a necessidade das ações educativas, sendo maioria nas indicações, porém há inúmeras ressalvas quanto à participação de toda comunidade acadêmica, especialmente dos/as ocupantes de cargos de gestão.

Gráfico 24 – Sugestões de ações institucionais preventivas



Fonte: Elaborado pela autora, em 2021

Com grande recorrência, a celeridade nos processos e a penalidade para os/as agressores/as são apontadas como prioridade para coibir o assédio, visto que a morosidade nos processos pode causar a impunidade ou proteção de quem praticou a violência, bem como a própria reincidência, de acordo com os relatos das próprias participantes às páginas 119 e 120. Além disso, há demanda por espaço seguro para atendimento, denúncia e acolhimento às vítimas; elaboração e aplicação de uma política de prevenção institucional envolvendo todos os campi; afastamento imediato do/a agressor/a, bem como publicidade acerca dos processos e penalidades aplicadas, dentro do legalmente permitido.

As sugestões e/ ou recomendações das trabalhadoras coincidem com a percepção de Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 111) quanto à prevenção ao assédio no trabalho, na qual são categóricos:

É imprescindível a criação de um grupo que investigue cautelosamente as causas da violência e reflita sobre a necessidade de ser criado um ‘espaço de confiança’, no qual as pessoas que se julguem vítimas de condutas abusivas possam se expressar, sem medo de retaliações ou desqualificações.

Como meio de reforçar os cuidados contra o assédio, os autores acreditam ser necessárias múltiplas ações, tais como: uma política de prevenção e combate abrangente, de “caráter informativo, administrativo, jurídico e ou psicológico”; “constituição de um comitê multidisciplinar”; “a não estimulação de ocorrências”, deixando expressas as proibições e penalidades para todos, sem distinção; “disponibilidade de ferramentas para denúncia e apuração”; promoção de ações educativas e eventos sobre o tema envolvendo a todos, inclusive gestores/as; “divulgação de ações e de casos exemplares”; “utilização de metodologias lúdicas”; “criação de ouvidoria” e produção/ divulgação de material informativo (FREITAS; HELOANI; BARRETO 2008, p. 110-111).

Silva-Júnior (2019, não paginado) ratifica a necessidade de ações preventivas como forma de possibilitar espaços e relações de trabalho adequadas e dignas para todos os profissionais. Para o autor,

Ações preventivas devem ser implantadas o quanto antes, principalmente no enfoque da mitigação dos riscos presentes no ambiente e condições de trabalho e no acompanhamento longitudinal daqueles que estejam sob maior risco epidemiológico para transtornos mentais, em especial os distúrbios de humor. De um modo geral, divulgação de informações de sensibilização para cuidados de saúde e busca de apoio na equipe de saúde [...] o tema deve ser discutido à luz técnico-científica para que novas formas de organizar o trabalho sejam desenvolvidas e praticadas, com o intuito de melhorar os padrões de saúde dos trabalhadores, e não o seu inverso.

Torna-se fundamental compreender a estrutura social, econômica e institucional para endereçar as políticas internas de prevenção e combate aos assédios, como enfatiza Mayra Cotta, estudiosa sobre o tema e advogada criminalista que representa um grupo de trabalhadoras

denunciantes de assédio sexual no trabalho cometido por diretor de emissora televisiva renomada no país, caso de grande repercussão na mídia em 2020 (BATISTA JÚNIOR, 2020). Cotta (2021, não paginado) defende o investimento de empresas e organizações na prevenção de tal violência e acredita que pode ser feito “por meio de avaliações periódicas do ambiente de trabalho e de estratégias educativas e de formação”, sendo esse “o caminho mais promissor para a construção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos”, em sua concepção. Além disso, a elaboração e execução “de um plano de prevenção permite às empresas e organizações anteciparem os problemas em vez de terem que perseguir as soluções depois que eles ocorrem ou em meio a ações voltadas a remediar uma crise”, afirma a advogada, que sugere ainda a realização de auditoria e/ ou consultoria externa, visto que, frequentemente, “comportamentos problemáticos são tão naturalizados internamente que a sua remediação parece ou desnecessária ou impraticável.”

A naturalização desses processos de violência possibilita a multiplicação de sua ocorrência e a torna mais violenta ainda, na medida em que se torna normal e mais tolerável, apesar da gravidade de suas consequências, principalmente a longo prazo. Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 35-36) advertem:

Ao aceitarmos a violência como natural, ela cria vida própria e já não causa repulsa, pois nos tornamos insensíveis a ela e aos seus efeitos, tornando o mundo social insignificante para nossa vida. [...] No âmbito do trabalho, em particular, a luta pelos empregos e pelo reconhecimento pode favorecer todos os tipos de comportamentos reprováveis, que em escala ampliada podem atingir o comportamento organizacional como um todo em seu convívio com os demais atores: governo, sociedade, consumidores, concorrentes, acionistas e trabalhadores.

Apoiando as ponderações dos autores, acredita-se que essa violência configura-se como um problema institucional e “detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais”, encontrando “respaldo em questões e aspirações organizacionais, o que torna a empresa corresponsável ou não isenta pelos atos culposos ou dolosos que ocorrem no seu interior.” Dessa maneira, a empresa ou instituição se torna palco, solo fértil para a prática do assédio, possuindo condições tanto de estimular, como de eliminar tal problemática, estando suas implicações vinculadas “simultaneamente ao indivíduo, à organização e à sociedade, cuja conta é alta e contabilidade complexa.” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 37-38).

No intuito de prevenir, mas também de reunir subsídios para obtenção de apoio, proteção e denúncia, o Ministério Público do Trabalho e a OIT recomendam às vítimas (BRASIL, 2017b):

- a) Negar expressivamente as possíveis investidas do/a assediador/a;
- b) Evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a);

- c) Anotar, com detalhes, todas as abordagens, de preferência com dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), de que testemunhou os fatos, etc.
- d) Procurar a ajuda de colegas, especialmente aqueles/as que testemunharam a situação e/ ou também foram vítimas;
- e) Reunir todas as evidências possíveis (bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes, etc.);
- f) “Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor” (BRASIL, 2017b, não paginado);
- g) “Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou de trabalhadores/as” (BRASIL, 2017b, não paginado);
- h) Comunicar oficialmente aos superiores hierárquicos, bem como acionar os canais internos como a Ouvidoria e Comissão de Ética; e
- i) Buscar apoio da família, amigos/as, colegas e profissionais especializados.

Compreende-se que o processo de violência fragiliza e silencia boa parte das vítimas, no entanto, conhecer sobre o assunto e possuir relações de trabalho mais colaborativas e solidárias permite a identificação precoce das situações de risco e do próprio assédio em si, além de impulsionar o enfrentamento dessa violência, o que exige apoio e instrumentos institucionais.

4.2 Compartilhamento das responsabilidades e aspectos legais como enfrentamento ao assédio

Concordando com Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 60), nos deparamos constantemente com “um ambiente de trabalho atravessado por imposições e conflitos, disputas e medos, em que o diálogo inexistente, evoluindo frequentemente para a naturalização e a reprodução de atos de violência”. Por essa razão, torna-se imprescindível a existência, aprimoramento e correta aplicação de instrumentos legais e institucionais que possibilitem frear a violência no e pelo trabalho, aqui representada pelos assédios moral e sexual.

Entende-se que o debate sobre as práticas de assédio no ambiente de trabalho é relativamente recente no Brasil, especialmente no que tange às legislações para prevenção e enfrentamento dessa violência, diferentemente do que ocorre em outros países como Portugal, Itália, Suíça, Noruega, Chile e Uruguai, que já possuem legislação específica criminalizando o assédio moral no trabalho (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). Identificam-se algumas

ações parlamentares tímidas sobre o tema, em que pode se destacar o Projeto de Lei nº 4.742 apresentado em 23 de maio de 2001, ainda em tramitação, que propõe alterações no Código Penal Brasileiro com a inclusão da tipificação do assédio moral como crime com penalidade de um a dois anos de reclusão, porém, segue no aguardo da apreciação do senado federal desde 2019 (JESUS, 2001). Outrossim, no âmbito estadual, cabe frisar que alguns governos estaduais obtiveram avanços no aparato legislativo contra o assédio moral no trabalho, a exemplo de Rio de Janeiro (Lei nº 3.921/ 2002), São Paulo (Lei nº 12.250/ 2006) e Ceará (Lei nº 15.036/ 11), pioneiros no país.

A Constituição Federal de 1988, logo em seu Art. 1º, inciso III, assegura a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental. Adiante, o Art. 5º garante que o direito à vida, liberdade, igualdade e segurança são invioláveis, logo, proíbe, no inciso III, que qualquer pessoa seja submetida à tortura, tratamento desumano ou degradante (BRASIL, [2020]). Nota-se que, mesmo sem ser citado diretamente na carta magna, podem-se encontrar elementos que embasam a ilicitude do assédio, na medida em que é uma violência que fere a dignidade humana, sua liberdade e segurança, além de se caracterizar pelo tratamento degradante e desumano dispensado ao/ à trabalhador/a.

Reforçando tal apontamento, o Art. 186 do Código Civil Brasileiro assevera que se algum indivíduo violar direitos e causar dano a alguém, por ação, omissão, negligência ou imprudência, mesmo que seja exclusivamente moral, estará cometendo ato ilícito. Portanto, considera-se o assédio moral e/ ou sexual no trabalho um ato ilícito, passível de penalidade não somente no âmbito jurídico, mas também no administrativo (BRASIL, 2002).

Ainda no campo da esfera federal, pode-se recorrer ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais, Lei nº 8.112/90, que dispõe em seu Art. 116 sobre os deveres dos/as servidores/as, nos quais destacam-se: VI – “levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração”; IX – “manter conduta compatível com a moralidade administrativa”; XI – “tratar com urbanidade as pessoas”; XII – “representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder”. De modo semelhante, o Art. 117 proíbe: IX – “valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública” e XII – “receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições” (BRASIL, 1991, não paginado).

Com base no exposto acima, os/as trabalhadores/as do IFMA ficam obrigados/as a manter conduta profissional que não desabone a moralidade da administração pública, tão

pouco das pessoas que tenham acesso, assim como possuem o dever de denunciar suspeita ou confirmação de irregularidade, ilegalidade, omissão ou abuso de poder, situações recorrentes em caso de assédio moral. Conforme a citada Lei, fica expressamente proibido o uso do cargo e/ou função em proveito próprio ou de outra pessoa, como também receber qualquer tipo de vantagem em razão de suas atribuições, elementos comuns na prática do assédio sexual. Ou seja, o regime jurídico que orienta e normatiza a prática profissional dos/as servidores/as na administração pública federal já possui dispositivos para coibir a ocorrência do assédio no trabalho.

Em 2012, por meio da Resolução nº 018, foi aprovado o Código de Ética dos Servidores do Instituto Federal do Maranhão que, dentre outras finalidades, pretende: orientar a ação e conduta de servidores/as; prevenir situações de conflito entre interesse público e privado; divulgar conceitos sobre ética, princípios e normas de conduta e fomentar ações de responsabilidade social. São direitos dos/as servidores/as, de acordo com o Art. 11: “II – trabalhar em ambiente saudável, que preserve sua integridade física, moral e mental”; “IV – ter respeitado o sigilo das informações de ordem pessoal”; “V – apresentar, junto ao Conselho de Ética, queixa formal (por escrito) contra atitude não ética sofrida” (INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO, 2012, p. 4).

O Art. 12 do Código de Ética do IFMA, que dispõe sobre os deveres de servidores/as expressa a necessidade de: “III – evitar comportamentos que possam criar atmosfera de hostilidade, assédio ou intimidação no ambiente de trabalho”; “XX – denunciar pressões de superiores hierárquicos, ou outros que visem obter vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas”; XXVI – agir com espírito de cooperação e cordialidade no trato com os demais servidores e público externo”; e “XXXVII – abster-se de promover qualquer tipo de comentários pejorativos ou difamatórios a respeito de outros funcionários” (INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO, 2012, p. 4-5).

Além de possuir aspectos normativos que coíbem comportamentos abusivos, autoritários, antiéticos, ilegais e violentos no IFMA, o Código de Ética cria a Comissão de Ética e disciplina tanto seu funcionamento quanto os ritos processuais das denúncias recebidas e respectivas apurações. Entretanto, há de se questionar se o documento cumpre com sua finalidade de difundir institucionalmente os conceitos sobre ética, princípios e normas de conduta. Em que medida os/as servidores/as (re) conhecem o Código de Ética da instituição? O IFMA promove ações de divulgação e debate de tais normativas de conduta? Considerando o grande número de recomendações das participantes acerca da realização de atividades

educativas/ preventivas, bem como a preocupante incidência do assédio na instituição, pode-se inferir que existe fragilidades no atendimento a essa finalidade institucional.

Porém, é necessário enfatizar que o simples desconhecimento do Código de Ética institucional não justifica a ocorrência dos atos de violência. De acordo com o resultado da pesquisa de Omena (2018, p. 77) na instituição,

[...] as fontes do assédio se concentram, sobretudo, em uma imposição hierárquica e no descumprimento de normas estabelecidas. O agressor conhece as regras institucionais e morais vigentes e, apesar disso, de maneira consciente, escolhe ultrapassar esses limites, seja mediante abuso da autoridade, valendo-se da posição superior na hierarquia, seja por meio de um comportamento inconveniente e sistemático.

No âmbito internacional, a OIT iniciou debate acerca da violência e do assédio no trabalho em 2018, na Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, quando foi elaborada proposta de projeto de Convenção e recomendações de novos instrumentos para eliminação de tal violência em todo o mundo. Na ocasião, a proposta foi compartilhada com os países membros, que precisaram discutir os documentos junto às suas representações empresariais e trabalhistas locais, enviando sugestões e críticas para a OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018). No ano seguinte, já com a contribuição dos países membros, inclusive o Brasil, foi aprovada a Convenção para Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. Dessa maneira, o Relatório da Conferência Internacional do Trabalho 108ª Sessão reconhece:

[...] o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero; [...] a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem uma forma de violação dos direitos humanos, são uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno; [...] os Membros têm a importante responsabilidade de promover um clima geral de tolerância zero em matéria de violência e assédio com vista a facilitar a prevenção deste tipo de comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se de recorrer à violência e ao assédio, preveni-los e combatê-los; [...] a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a sua dignidade e o seu ambiente familiar e social; [...] a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e privados, e que podem impedir que as pessoas, em particular as mulheres, acedam ao mercado de trabalho, nele permaneçam ou progridam na carreira profissional. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a, p. 6).

Torna-se imperativo destacar que esses avanços alcançados internacionalmente no tocante ao enfrentamento à violência no trabalho, culminaram na conquista da Convenção para Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho - C190, 1º Tratado Internacional sobre violência no trabalho. Trata-se de acordo histórico, que ocorreu por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra – Suíça, dia 21 de junho de 2019, na conferência alusiva a seu centenário (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019b). A nova legislação é fruto de anos de diálogos e enfrentamentos entre

empresariado, sindicatos, governos e trabalhadores/as do mundo inteiro e veio fortalecer a luta em defesa do trabalho decente¹¹ para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

A C190 possui especial direcionamento contra a violência com base no gênero, reconhecendo o assédio como uma violência que perpassa o mundo do trabalho, ameaçando os direitos humanos, a dignidade e a igualdade de oportunidades, sendo incompatível com o trabalho decente. Entretanto, até o mês de junho de 2021, apenas Argentina, Finlândia, Espanha e Uruguai, conforme informações do site oficial da OIT, ratificaram a C190 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020). Considerando o projeto político ultraconservador e reacionário predominante no Brasil desde 2016¹², que culminou na eleição presidencial de 2018, não há expectativa de que o país irá seguir as recomendações internacionais e ratificar a C190, haja vista os inúmeros retrocessos e retiradas de direito do ponto de vista trabalhista.

Embora o cenário legislativo nacional ainda possua muitas fragilidades, podem-se notar iniciativas relevantes no enfrentamento do assédio por parte do poder público. Nesse quesito, a justiça brasileira possui diversas jurisprudências reconhecendo o assédio como violência no ambiente de trabalho, além das várias campanhas e ações educativas promovidas por órgãos da justiça, como também de outras áreas, e a própria atuação expressiva do Ministério Público no recebimento de denúncias e judicialização das queixas. Ressalta-se, ainda, no âmbito do poder executivo, o reconhecimento das implicações do assédio na saúde de trabalhadores e trabalhadoras pelo Ministério da Saúde, sendo inserido como tema de campanhas e ações.

¹¹ “Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015, não paginado).

¹² Desde 2015 o Brasil tem vivenciado grande crise política, em que tem destaque a articulação do processo de impeachment da então presidente Dilma Rousseff, que culminou no golpe de 2016. A partir da ascensão do vice-presidente Michel Temer à presidência da república, o país vivencia uma avalanche de retrocessos, a exemplo da PEC 55/ 2016, que limitou os gastos públicos pelo período de 20 anos, atingindo principalmente as políticas de saúde e educação, como também a reforma trabalhista em 2017, que desmontou os direitos trabalhistas ainda em consolidação do país. Com a expulsão da presidente Dilma, além das reformas, privatizações e demais medidas em favor da burguesia nacional e internacional, foi articulado o bloqueio judicial do ex-presidente Lula, resultando na sua prisão e impedimento da sua candidatura em 2018. Nesse contexto, segue em avanço grande movimentação que envolve desde frações das classes sociais, setores econômicos nacionais e internacionais, meios de comunicação de massa, agrupamentos políticos de direita e extrema direita, além de juristas, para consolidar um projeto ultraconservador e reacionário para o país, em que o núcleo central é econômico, mais precisamente, o fortalecimento da acumulação capitalista sem qualquer escrúpulo. Esse processo deságua na eleição do atual presidente, em 2018, que se encontra em total harmonia com o referido projeto político, econômico e social, atendendo de forma acelerada às demandas capitalistas, desmontando as instituições e promovendo drástica regressão civil, social e econômica.

Interessa ratificar a responsabilidade das organizações públicas e privadas nos casos de assédio no trabalho. Para além da responsabilização individual, é necessário perceber que a instituição pode se tornar coautora da violência, à medida em que permite de quaisquer maneiras, sua existência, reprodução e naturalização, conforme advertem Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 45)

Ao fechar os olhos a essa questão, a organização endossa um comportamento que fere o mais sagrado de todos os nossos direitos: o de sermos tratados como ser humano. Esse argumento deveria ser o bastante, porém, o assédio moral é – além de uma questão moral – uma questão econômica e um crime, que deveria ser punido exemplarmente.

Acerca desse assunto, o Ministério Público do Trabalho interpreta que o “Estado (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal (art. 37, §6º da Constituição Federal - CF) responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa.” (BRASIL, 2017b, p. 21). Sob essa lógica, e considerando os avanços tanto legais quanto científicos acerca do tema, algumas jurisprudências envolvendo Institutos e Universidades Federais podem ser encontradas, como exemplo: a) Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) foi condenada, em 2014, por assédio moral contra docente, que alegou sofrer a violência por cerca de 10 anos (BRASIL, 2014); b) Em 2017, o Instituto Federal de Brasília foi condenado pelas constantes perseguições, humilhações e tratamento degradante que culminou no assédio moral contra um técnico administrativo, sendo a instituição condenada pelo feito (ANTONIO, 2017); e c) No ano 2018, foi a vez do Instituto Federal de Alagoas (IFAL) sofrer condenação também por assédio moral a servidor (MELO, 2018); Observa-se que, embora o assédio sexual no trabalho já possua normativa federal através de sua inserção no Art. 216 A do Código Penal Brasileiro, só foi possível identificar, de maneira breve, a corresponsabilidade institucional em casos de assédio moral.

Quanto à responsabilização do assediador, ganha destaque um caso recente ocorrido no IFMA, que ganhou significativa repercussão não somente na comunidade acadêmica, mas também na mídia local. Em 30 de julho de 2021, o Conselho Superior (CONSUP) da IFMA rejeitou, por unanimidade, recurso administrativo para reverter demissão de um docente, após processo administrativo disciplinar, originada por denúncia de assédio sexual contra estudante (INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO, 2021a). A demissão foi oficializada no ano 2020 e, após ameaça de retorno do servidor à sala de aula por meio do recurso impetrado, houve grande mobilização de movimentos estudantis e feministas, como o Fórum Maranhense de Mulheres, que realizaram protesto em apoio à discente vítima

da violência e pressionando a instituição pela manutenção da penalidade do servidor em frente à reitoria do IFMA no dia da citada reunião (KURY, 2021).

Ainda no âmbito do IFMA, é indispensável registrar iniciativa do campus Pinheiro, que constituiu uma Comissão de Combate ao Assédio, composta por dez servidores/as e duas discentes, conforme Portaria nº 98/ 2021, que objetiva enfrentar os casos de assédio moral e sexual contra discentes e trabalhadores/as por meio de ações que envolvam as vítimas, a comunidade acadêmica e externa (INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO, 2021b). Somado a outras iniciativas institucionais, como o Projeto Empodera IFMA e a Campanha Não é Não, já citadas, observa-se que o debate acerca do assédio no trabalho e contra discentes tem se ampliado no IFMA, abrindo oportunidade para o surgimento de outras formas de enfrentamento.

Entretanto, acredita-se que o país possui ainda um longo percurso a seguir no enfrentamento à violência no e pelo trabalho, pois não se trata apenas de um problema individual, mas, também, estrutural, que possui suas raízes no sistema econômico, social, político e patriarcal vigente, o qual não abre mão de estratégias perversas para acumulação de riquezas privadas e poder. Diante disso, Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 45, grifo dos autores) reconhecem as dificuldades que permeiam o enfrentamento ao assédio por parte das instituições, ao mesmo tempo em que o consideram necessário, conforme segue:

acreditamos que é difícil, aliás muito difícil, tomar um outro caminho quando o da impunidade e o do descaso já estão consolidados, mas acreditamos também que as organizações, zelando pelos seus legítimos interesses, podem construir ou reconstruir uma mentalidade organizacional em que se tenha claro que *todos perdem* quando ocorre o assédio.

Embora não se tenha legislação federal específica para o enfrentamento e penalidade a casos de assédio moral no trabalho, mediante o exposto, é notório que existam inúmeros dispositivos legais que possibilitam o combate à violência no trabalho, seja ela moral ou sexual. Dessa maneira, compreende-se que, apesar das dificuldades apontadas acima, é possível movimentar as organizações para outra direção que não seja um ambiente de trabalho inseguro e adoecedor, principalmente para as trabalhadoras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa, para além de desnudar uma realidade que humilha, oprime, segrega, adoce e desmobiliza trabalhadores/as, também denuncia tais violações de direito e dignidade e pretende sensibilizar e provocar os sujeitos envolvidos para transformar concretamente tal realidade, pois compreende-se que o trabalho no capitalismo produz tanto a mercadoria produto como a mercadoria força de trabalho, a qual entra no jogo de concorrência tal qual os produtos e serviços disponíveis no mercado. Portanto, trabalhadores/as entram em disputa entre si não somente para a conquista de um lugar, mas também para a manutenção desse lugar, processo no qual são utilizados os mais diversos meios para eliminação ou enfraquecimento da concorrência, estando o assédio inserido no rol das ferramentas eleitas.

Mediante os dados obtidos na investigação, pode-se afirmar que o assédio está presente no cotidiano da instituição, na medida em que a maioria das participantes sabe identificar essa violência em seu ambiente de trabalho, conhece algum/a colega que foi vítima de assédio no IFMA, como também já vivenciou tal violência na instituição. Além disso, os dados oficiais da Ouvidoria e Comissão de Ética, embora com aparente diferença no quantitativo de denúncias recebidas em cada canal, também confirmam a ocorrência do assédio no e pelo trabalho cometido no IFMA.

A gestão atualizada e flexível do trabalho, fortemente presente nos setores públicos, isola e individualiza trabalhadores/as na luta pela sobrevivência, forja a subordinação do trabalho ao capital por meio de mecanismos sofisticados de controle e manipulação do medo e outras emoções, ao passo que estimula e intensifica a competitividade e vigilância entre trabalhadores/as. A partir desse cenário, exaustivamente exposto ao longo do estudo, identifica-se o assédio como reconfiguração da violência no âmbito do trabalho, ferramenta de gestão utilizada como forma de controle dos/as trabalhadores/as e garantia da permanência do sistema capitalista. Por essa razão, o assédio possui tanto a dimensão estrutural proveniente do sistema que o estimula e alimenta, como a dimensão individual do/a trabalhador/a que o realiza.

Nesse formato, o trabalho é realizado em ambiente inseguro, permeado por medo, cobranças e exigências em excesso, e é possível compreender a alta incidência do assédio horizontal sofrido pelas trabalhadoras participantes desta pesquisa, curiosamente estando na contramão de alguns estudos nacionais que apontam o assédio vertical descendente como maioria dos casos. Entretanto, considerando a lógica gerencialista e neoliberal impressa nas formas de trabalho desenvolvidas no serviço público, que sustentam relações de poder, geram conflitos e assimetrias nas relações de trabalho, instalando a hostilidade, o medo, a insegurança

e a segregação nesses espaços, não é improvável que os/as próprios/as colegas façam uso de tal violência.

Tal contexto de insegurança foi evidenciado no estudo, entre outros aspectos, pelo silenciamento coletivo quanto à prática de assédio na instituição, haja vista que, conforme demonstrado nos gráficos, pelo menos 73 trabalhadoras afirmaram ter compartilhado a violência com algum/a colega, que também não efetivou a denúncia. Portanto, diante de tantos casos de violência na instituição e suas graves consequências, urge que os/as trabalhadores/as consigam refletir sobre suas práticas e a estrutura que os/as envolve de modo a romper com tais relações de insegurança e fortalecer a cooperação entre pares visando não somente sua proteção e de demais colegas, mas também a promoção do trabalho decente e digno.

Soma-se a essa estrutura as desigualdades de gênero, que possuem como base material o trabalho e são utilizadas pelo capitalismo como estratégia de sua manutenção, por meio do trabalho reprodutivo executado tradicionalmente por mulheres, como também através das relações desiguais de poder entre homens e mulheres no trabalho produtivo, favorecendo a prática de assédio. Não obstante, evidenciou-se semelhança entre os dados institucionais da Ouvidoria e Comissão de Ética e os coletados diretamente com as trabalhadoras. As duas fontes de dado revelam a predominância de vítimas femininas e agressores masculinos e a prevalência do assédio moral. Outrossim, há uma grande distância entre o número de assédios identificados no levantamento junto às trabalhadoras e os registros oficiais, que são inferiores aos primeiros. No entanto, a pesquisa registrou baixo índice de denúncias oficializadas pelas participantes, corroborando com os dados institucionais.

Nessa perspectiva, o estudo demonstrou que a constituição do IFMA, demarcada por aspectos econômicos, sociais e culturais de cunho patriarcal, possuindo composição predominantemente masculina historicamente, somada às desigualdades de gênero estruturais e à organização gerencialista neoliberal do trabalho, favorece a ocorrência do assédio, principalmente contra as trabalhadoras, acirrando as relações de poder em desfavor da mulher. Entretanto, ações institucionais que promovam a equidade de gênero podem colaborar para diminuir os riscos de assédio procedentes de tal base histórica, a exemplo do aumento da representação feminina em espaços decisórios e de gestão e inserção das questões de gêneros nas formações profissionais.

Esse contexto contribui ainda para a relevante participação feminina na prática do assédio moral no IFMA, sendo quase proporcional à masculina, apesar da sua realização ocorrer majoritariamente através do assédio vertical descendente, ou seja, violência procedente da chefia. Ocorre que, a herança patriarcal encontra-se enraizada na sociedade brasileira atingindo

homens e mulheres na sua diversidade. Além das relações sociais serem permeadas da cultura machista, que imprime atitudes degradantes, humilhantes, sexistas, preconceituosas e violentas também nas mulheres, há um esforço destas para terem sua capacidade validada em um mundo ainda de domínio masculino.

Para algumas trabalhadoras, recorrer ao assédio é uma opção, ainda que violenta outras mulheres. Apesar disso, resta reconhecer a responsabilidade individual das escolhas e ações, não havendo qualquer intenção de tornar vítima uma agressora pelo fato de ser mulher, mas sim, embasar as condições que podem levá-la ao ato de assédio moral, pois observou-se que possui motivação diferenciada entre os gêneros, embora a estrutura socioeconômica dessa violência seja semelhante.

É indispensável afirmar que o assédio nas relações de trabalho das mulheres no IFMA enseja a reprodução de práticas patriarcais, sexistas e de discriminação relacionadas ao gênero, além de serem transversalizadas por elementos de raça/ etnia e classe. Observou-se que a maioria das vítimas de assédio na instituição são negras, não sendo possível compreender as questões de gênero e trabalho sem olhar para os determinantes socioeconômicos que compõem tal diversidade.

O assédio é utilizado como mais uma ferramenta de opressão, submissão e neutralização da força organizativa dos/as trabalhadores/as, cujo objetivo é acentuar o processo de exploração e acumulação capitalista, portanto, é considerado como uma violação dos direitos humanos que afeta cotidianamente as relações de trabalho contemporâneas nas dimensões objetiva e subjetiva da vida. Trata-se de uma demanda coletiva, materializada por atitudes abusivas, violentas, intencionais, sistemáticas e repetitivas, que ultrapassam os limites de respeito, liberdade e segurança do outro. Assim, a pesquisa mostra que o assédio no e pelo trabalho é uma violência que resulta da perversidade do sistema econômico dominante, no entanto, é potencializada e alimentada pelo/a trabalhador/a que a realiza, ou seja, o assédio possui múltiplas e complexas determinações, não sendo possível naturalizar ou minimizar seu acontecimento.

No caso do IFMA, em que predomina o assédio contra mulheres, prevalecendo a figura masculina como assediador, notoriamente o assédio se configura também como expressão da violência de gênero. Nesse aspecto, superar a dominação masculina estruturada pelo patriarcado e naturalizada na instituição, torna-se um desafio urgente, embora complexo, pois a resistência quanto à ameaça da perda de poder é expressa pela própria violência.

Desse modo, é fundamental saber identificar as dimensões, configurações e consequências de tamanha violência, de forma a possibilitar que sua ocorrência seja

precocemente enfrentada e corretamente endereçada, pois sua realização se dá, muitas vezes, de modo sutil, silencioso, disfarçado e sofisticado, dificultando a identificação e embaraçando até mesmo a vítima. A falta de compreensão sobre o assédio, assim como o envolvimento da vítima com o/a agressor/a, pode facilitar sua ocorrência e colaborar com o prolongamento da situação, fato que vai ocasionar maiores danos e dificultar seu enfrentamento.

O processo de violência no âmbito do trabalho imprime marcas profundas nas vítimas e suas consequências são nitidamente sentidas também na instituição e na sociedade. No IFMA, dentre as implicações do assédio relatadas pelas trabalhadoras, impressiona a quantidade de servidoras afastadas do trabalho por motivo de saúde e as remoções em decorrência do assédio vivenciado, o que demonstra uma vez mais a urgência do debate aqui proposto e, principalmente, da aplicação de medidas institucionais para frear essa violência, que pode ser fatal devido ao adoecimento físico e mental que provoca.

Nesse contexto, é primordial o apoio institucional às vítimas, desde a escuta/ oitiva e condução do processo, quando ocorrida denúncia, até a avaliação e condução do processo de afastamento pelas equipes de perícia e junta médica. A humanização desses processos e espaços de atendimento às vítimas de assédio é indispensável para reduzir os danos, sob o risco de se tornar uma violência institucional e ampliar o sofrimento já existente, impactando sobremaneira na gravidade do caso. Outrossim, não foi possível identificar na instituição um espaço específico de acolhimento e atendimento a casos de assédio contra trabalhadores/as, apesar dos números alarmantes, o que torna o enfrentamento institucional ainda mais frágil e deficiente, além de tal ausência prejudicar e inibir as vítimas.

Outro aspecto que prolonga os casos de assédio e potencializam suas sequelas é a não objetificação das denúncias. A investigação evidenciou a dificuldade das vítimas em oficializar as denúncias, fato que ocorre em decorrência do medo, constrangimento, sentimento de culpa e até mesmo impunidade que as vítimas carregam. É necessário ressaltar que o processo de silenciamento das vítimas de assédio é constantemente encorajado pelas desigualdades de gênero devido às relações assimétricas de poder em desfavor da mulher.

No IFMA, o receio da impunidade do/a agressor/a predomina entre os fatores que desmotivam a denúncia das vítimas, sobressaindo-se ainda o medo de represaria e o constrangimento pela situação. Por essa razão, não surpreendeu que reiteradamente as participantes questionaram e denunciaram o corporativismo e protecionismo institucional para com os/as assediadores/as, sugerindo essa possível certeza da impunidade como elemento dificultador da efetivação das denúncias.

A partir da pesquisa, pode-se verificar: grande parte das participantes não acredita que a instituição prioriza ou dá celeridade aos processos de assédio; a maioria se sente protegida e acolhida de alguma forma no trabalho, embora uma quantidade significativa de trabalhadoras sente-se nem um pouco segura na instituição; contraditoriamente, a maioria tem a percepção de possuir relações de trabalho saudáveis, mesmo com tantos relatos de violência e impunidade consigo mesma e/ou colegas; e, apesar de haver trabalhadoras que reconhecem certas ações institucionais de prevenção ao assédio, muitas afirmam desconhecer as iniciativas institucionais.

Avançando na reflexão dos dados obtidos, nota-se que o protecionismo institucional aos/às agressores/as, somado à falta de celeridade nos processos referentes ao assédio e consequente insuficiência das sanções cabíveis apresentam-se como entraves concretos no enfrentamento à violência por parte da instituição. Mais que denúncias, as manifestações das participantes da pesquisa foram compreendidas neste estudo como apelo por transformações estruturais e concretas na instituição.

Por conseguinte, se a instituição possui conhecimento da existência do assédio, mas não reprime; se protege de qualquer modo o/a agressor/a; se não dá a devida importância e celeridade às denúncias e processos administrativos resultantes delas; se não estimula e fomenta as denúncias; se não publiciza os casos de violência e seus resultados, resguardado o devido sigilo legal; se não possui política de apoio e atendimento às vítimas, o assédio se configura como uma violência autorizada e a instituição conivente com sua ocorrência.

O assédio é um problema estrutural, devendo ser enfrentado e coibido de forma estrutural, na medida em que chefes, colegas e subordinados/as encontram-se inseridos/as no mesmo sistema de produção capitalista, que aliena o trabalho e estimula tal violência. Por isso, a responsabilidade quanto ao assédio no âmbito do trabalho é compartilhada entre o/a agressor/a e a organização/ instituição, vide normativas legais e jurisprudências em favor das vítimas.

O estudo aponta a fragilidade do aparato legislativo brasileiro, principalmente quanto ao assédio moral, entretanto, os dispositivos legais e institucionais existentes, embora insuficientes, são capazes de alicerçar ações para coibir a prática do assédio e aplicar as penalidades cabíveis ao/a agressor/a, tornando a instituição corresponsável pela existência e reprodução do assédio moral e sexual no trabalho.

O enfrentamento ao assédio necessita de múltiplas e articuladas ações, ganhando grande destaque as ações educativas, que são quase unânimes como sugestão de enfrentamento tanto por parte de especialistas como por parte das participantes, que destacaram veementemente a necessidade da presença de todos/as servidores/as nessas ações,

especialmente aqueles/as ocupantes de cargos de gestão. Considerando que gestores/as são responsáveis pelo ambiente do trabalho que administram e, que grande parte do assédio ocorrido no IFMA procede de chefias – vertical descendente, tal reivindicação é, no mínimo, razoável.

Finalmente, salienta-se que este estudo não intenciona julgar ou culpabilizar o indivíduo que agride ou a instituição que acolhe a violência, entretanto, diante dos dados obtidos, é indispensável e urgente que tais informações sejam divulgadas, de modo que trabalhadores/as, além da própria instituição, estejam munidos/as de compreensão atinente à violência cotidiana que os cerca. Além disso, esta pesquisa permite que seja dada voz às trabalhadoras silenciadas pela violência sofrida, haja vista a discrepância já mencionada entre as denúncias recebidas pela instituição e a ocorrência de assédio relatada pelas participantes.

Faz-se necessário frisar que esta pesquisa possui relevância não somente para o IFMA, mas também para os diversos sujeitos, instituições, organizações e movimentos sociais, especialmente os feministas, que vivenciam a complexidade de tal violência, considerada expressão das desigualdades de gênero, podendo contribuir para seu enfrentamento e criação de políticas públicas. O estudo pode inspirar a realização de diagnósticos acerca do assédio nas organizações, levantamento de demandas institucionais, qualificação/ formação profissional, elaboração e implementação de ações de prevenção, criação de espaços de acolhimento e atendimento a vítimas de assédio, realização de campanhas educativas, eventos, entre outros, envolvendo tanto trabalhadores/as como gestores/as.

Por isso, não se trata de uma mera denúncia sobre o assédio vivenciado na instituição, mas intenciona problematizar essa violência, que é estrutural e exige que seja endereçada aos indivíduos que a cometem, à instituição que é palco e ao sistema que organiza e gerencia o trabalho no formato atual. O percurso para a superação do sistema que estrutura o assédio no e pelo trabalho ainda é longo, porém, acredita-se ser possível haver um horizonte concreto na contramão das relações de trabalho inseguras e violentas, além do resgate da solidariedade entre trabalhadores/as e do comprometimento institucional para tal fim. Todavia, tal processo não será possível sem a organização política e coletiva de trabalhadores/as.

REFERÊNCIAS

ALEMANY, Carme. Assédio sexual. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

ALESSI, Gil. Ambev e Heineken são autuadas por trabalho escravo de imigrantes venezuelanos em São Paulo. **El País**, Madrid, 17 maio 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2021-05-17/amb-ev-e-heineken-sao-autuadas-por-trabalho-escravo-de-imigrantes-venezuelanos-em-sao-paulo.html>. Acesso em: 10 jun. 2021.

ALVES, Giovanni. Assédio moral: gestão por humilhação. *In*: BARRETO, Margarida Maria Silveira; HELOANI, Roberto. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018.

AMOSSÉ, Thomas. Mulheres, as estatísticas nos estudos de gênero: um instrumento revelador? *In*: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho, logo existo: perspectivas feministas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019. p. 41-52.

ANTONIO, Luiz. IFB condenado por assédio moral. *In*: WAGNER ADVOGADOS ASSOCIADOS. **Blogpost**. [S. l.], 6 out. 2017. Disponível em: <https://wagner.adv.br/ifb-condenado-por-assedio-moral/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ANTUNES, Ricardo. Assédio moral: gestão por humilhação. *In*: BARRETO, Margarida Maria Silveira; HELOANI, Roberto. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018b.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo, SP: Boitempo, 2018a.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BANDEIRA, Lourdes Maria. Violência, gênero e poder: múltiplas faces. *In*: STEVENS, Cristina *et al.* **Mulheres e violências: interseccionalidades**. Brasília, DF: Technopolitik, 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Mulheres-e-viol%C3%A2ncias-interseccionalidades.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil: análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDCU, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira; HELOANI, Roberto. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. In: SILVA, Eduardo Faria *et al.* (orgs.). **Estado, poder e assédio**: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015. Disponível em: <https://www.asserjusp.br/img/documentos/00000018.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

BATISTA JÚNIOR, João. O que mais você quer, filha, para calar a boca? **Folha de S. Paulo**, São Paulo, n. 171, dez. 2020. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/materia/o-que-mais-voce-quer-filha-para-calar-boca/>. Acesso em: 10 set. 2020.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: fatos e mitos. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim (orgs.). **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019**. São Paulo: Expressão Popular/ANTRA/IBTE, 2020. Disponível em: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contrapessoas-trans-em-2019.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. **DADOS: Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 719-681, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152582016000300719&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 15 set. 2020.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BONFIM, Carla Márcia Paiva Assis. **A situação das mulheres na educação profissional de nível médio**: uma análise dos dados do Censo Escolar – 2001 a 2006. 2009. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 21 jul. 2010c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília, DF: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1995.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. **Concepção e diretrizes**. Brasília, DF: MEC/Setec, 2010b. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/ifets_livreto.pdf. Acesso em: 5 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Suicídio: tentativas e óbitos por intoxicação exógena no Brasil, 2007 a 2016. **Boletim Epidemiológico**, Brasília, DF, v. 50, n. 15, p. 1-12, jul. 2019. Disponível em: <https://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2019/julho/17/2019-014-Publicacao-02-07.pdf>. Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Subcomissão de Gênero. Comissão de Ética do TEM. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, DF: TEM/ASCOM, 2010a. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/norma%20sem%20numero/Cartilha%20ME%20assedio%20moral%20e%20sexual.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-geral do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho**: perguntas e respostas. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2017b. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf. Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. região). **UFPEL é condenada a indenizar professor de zootecnia por assédio moral**. Porto Alegre, 3 set. 2014. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=10363. Acesso em: 10 set. 2020.

CARNEIRO, Sueli. **Escritos de uma vida**. São Paulo: Pólen Livros, 2019.

COELHO, Virginia Paes *et al.* Reflexões sobre a violência: poder e dominação nas relações sociais de sexo. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 18, n. 2, p. 471-479, jul./dez. 2014.

COSTA, Cândida da. Reforma do Estado e relações de trabalho: a experiência brasileira nos anos 90. **Revista Ariús**, Campina Grande, v. 13, n. 1, p. 41-50, jan./jul. 2007. Disponível em: https://www.ch.ufcg.edu.br/sites/ariús/01_revistas/v13n1/11_ariús_v13_n1_2007_edicao_completa.pdf. Acesso em: 5 set. 2020.

COTTA, Mayra. Enfrentamento ao assédio sexual: prevenção: como empresas e organizações podem antecipar problemas em vez de terem que perseguir soluções. **Jota**, São Paulo, 10 jan. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/enfrentamento-ao-assedio-sexual-prevencao-11012021>. Acesso em: 2 out. 2020.

DAVIS, Angela. Mulheres, raças, classes: desafios para o século XXI [Prólogo]. In: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho, logo existo**: perspectivas feministas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019. p. 17-27.

DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres como eu, mulheres como as outras**: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias no Estado do Rio Grande do Norte. 2014. 338 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 3 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

ÉTICA E REALIDADE ATUAL. **AMBEV**: Assédio Moral é Baluarte de Estilo Vitorioso. Rio de Janeiro, 6 out. 2011. Disponível em: <http://era.org.br/?p=1765>. Acesso em: 15 maio 2020.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez, 2012.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: face do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em: 2 mar. 2021.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação e trabalho: bases para debater a educação profissional emancipadora. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 71-87, jan./jun. 2001.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução Ivo Stornioli. Aparecida: Ideias Letras, 2007.

GOMES, Márcia Regina Botão. Trabalho, transformações na sociedade capitalista e desafios atuais para a classe trabalhadora. In: ENCONTRO INTERNACIONAL, 7., ENCONTRO NACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL, 14., 2019, Vitória. **Anais [...]**. Vitória: Ufes, 2019. Disponível: <http://periodicos.ufes.br/einps/article/view/25199>.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

HIRATA, Helena. Care e interseccionalidade, uma questão política. In: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho, logo existo**: perspectivas feministas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019. p. 79-91.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS. **Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**: PNAD contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS. **Outras formas de trabalho**: PNAD contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. Assessoria de Comunicação. **Roda de conversa sobre feminismos plurais acontece na próxima segunda-feira (09)**. São Luís, 3 mar. 2020b. Disponível em: <https://portal.ifma.edu.br/2020/03/03/roda-de-conversa-sobre-feminismos-plurais-acontece-na-proxima-segunda-feira-09/>. Acesso em: 10 ago. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. **Comissão Ética**. São Luís, 12 nov. 2015b. <https://portal.ifma.edu.br/comissao-de-etica/>. Acesso em: 2 maio 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. **Debate levanta tema da pluralidade no feminismo**. São Luís, 11 mar. 2020a. Disponível em: <https://portal.ifma.edu.br/2020/03/11/debate-levanta-tema-da-pluralidade-no-feminismo/>. Acesso em: 2 maio 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. **IFMA lança campanha de combate ao assédio sexual**. São Luís, 28 ago. 2019. Disponível em: <https://portal.ifma.edu.br/2019/08/28/ifma-lanca-campanha-de-combate-ao-assedio-sexual/>. Acesso em: 10 mar. 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. **Nota de repúdio: atos de assédio sexual**. São Luís, 30 jun. 2021a. Disponível em: <https://portal.ifma.edu.br/2021/06/30/nota-de-repudio-atos-de-assedio-sexual/>. Acesso em: 10 ago. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. **Onde estamos**. São Luís, 29 abr. 2015a. Disponível em: <https://portal.ifma.edu.br/instituto/campi/>. Acesso em: 2 maio 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. **Ouvidoria: canais**. São Luís, 16 jan. 2018. Disponível em: <https://portal.ifma.edu.br/ouvidoria/ouvidoria-canais/>. Acesso em: 2 maio 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. **Plano de Desenvolvimento Institucional: 2014-2018**. São Luís: IFMA, 2014.

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. **Portaria nº 98**, 25 de junho de 2021. Retifica a Portaria nº 88, de 10 de junho de 2021, que trata da Comissão de Combate ao Assédio do Campus Pinheiro. **Boletim Serviço Interno**, São Luís, p. 37-39, jun. 2021b. Disponível em: <https://pinheiro.ifma.edu.br/wp-content/uploads/sites/2/2021/07/Boletim-de-servicos-Junho.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. **Resolução nº 18, de 5 de abril de 2012**. Institui o Código de Ética. São Luís: Conselho Superior/ IFMA, 2012. Disponível em: <https://sic.ifma.edu.br/wp-content/uploads/sites/39/2015/09/C%C3%B3digo-de-%C3%89tica-do-IFMA.pdf>. Acesso em: 2 maio 2019.

JESUS, Marcos de. **Projeto de Lei nº 4.742, de 2001**. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 2 set. 2020.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009.

KRUG, Etienne *et al.* (eds.). **World report on violence and health**. Geneva: World Health Organization, 2002.

KURY, Giovana. Denúncia de assédio: alunas do Ifma protestam e professor segue demitido. **Agência Tambor**, [S. l.], 3 jun. 2021. Disponível em: <http://www.agenciatambor.net.br/noticias/denuncia-de-assedio-alunas-do-ifma-protestam-e-professor-segue-demitido/>. Acesso em: 10 ago. 2021.

LIGUORI, Maíra. O machismo também mora nos detalhes. In: GELEDÉS INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Questões de gênero**. São Paulo, 9 abr. 2015. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-machismo-tambem-mora-nos-detalhes/>. Acesso em: 10 set. 2020.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013. Disponível em: <https://gpect.files.wordpress.com/2016/12/ff130318ae9d9b74571de73bdc7d1509.pdf>. Acesso em: 2 set. 2019.

MAGALHÃES, Augusto. Patrão põe empregados de joelhos por abertura do comércio na Paraíba. **Agência de Notícia das Favelas**, Rio de Janeiro, 28 abr. 2020. Disponível em: <https://www.anf.org.br/patrao-poe-empregados-de-joelhos-por-abertura-do-comercio-na-paraiba/>. Acesso em: 2 set. 2020.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, Karl. **O capital**: livro I. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MATOS, Aécio G. de. Alienação no serviço público. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, DF, ano 14, p. 28-33, 1994. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931994000100006. Acesso em: 2 ago. 2020.

MEDEIROS, Sonayra da Silva; RODRIGUES, Melânia Mendonça. O gerencialismo, reforma do Estado e da educação no Brasil. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 48, n. 34, p. 216-240, jan./abr. 2014.

MELO, Ésio. Caso Piranhas: Justiça mantém condenação do IFAL por assédio moral. In: SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA E PROFISSIONAL NO ESTADO DE ALAGOAS. **Blogpost**. Maceió, 7 maio 2018. Disponível em: <http://www.sintietfal.org.br/2018/05/caso-piranhas-justica-mantem-condenacao-do-ifal-por-assedio-moral/>. Acesso em: 2 ago. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza *et al.* **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Max**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia política**: uma introdução crítica. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

OMENA, Sarah Patrícia Aguiar e Silva. **Memória e silenciamento**: o assédio moral como estratégia de gestão em um contexto de precarização social do trabalho docente. 2018. 116 f. Dissertação (Mestrado em Memória: Linguagem e Sociedade) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C190**: Convenio sobre la violencia y el acoso. Genebra: OIT, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190. Acesso em: 5 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho. 108.^a Sessão. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**: relatório V (2B): Quinto ponto da ordem de trabalhos. Genebra: OIT, 2019a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho. 107.^a Sessão. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT saúda os compromissos de ratificação da Convenção sobre violência e assédio**. Brasília, DF, 3 mar. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_737676/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho docente**. Genebra, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

OS GÊNEROS – e as raças – da violência no Brasil. **Gênero e Número**, [Rio de Janeiro], 2017. Disponível em: <https://mapadaviolenciadegennero.com.br>. Acesso em: 10 maio 2021.

PACHECO, Eliezer Moreira; PEREIRA, Luiz Augusto Caldas; DOMINGOS SOBRINHO, Moisés. Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: limites e possibilidades. **Linhas Críticas**, Brasília, DF, v. 16, n. 30, p. 71-88, jan./jun. 2010.

QUEIROZ, Fernanda Marques de; DINIZ, Maria Ilidiana; MELO, Antônia Mônica. A Violência no mundo do trabalho: o assédio moral e sexual na vida das mulheres. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 5., 2011, São Luís. **Anais [...]**. São Luís: Ufma, 2011. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2011/CdVjornada/JORNADA_EIXO_2011/PODER_VIOLENCIA_E_POLITICAS_PUBLICAS/A_VIOLENCIA_NO_MUNDO_DO_TRABALHO_O_ASSEDIO_MORAL_E_SEXUAL_NA_VIDA_DAS_MULHERES.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

RAICHELIS, Raquel; SILVA, Ociana Donato da. O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social: uma questão emergente. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n.

123, p. 582-603, jul./set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0582.pdf>. Acesso em: 2 set. 2020.

RECURSOS Desumanos. Direção: Ziad Doueiri. Intérpretes: Eric Cantona, Suzanne Clément, Alex Lutz e Gustave Kervern. [S. l.]: Delart, 2020.

RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça. **Jair Bolsonaro é condenado por danos morais por declarações contra homossexuais**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://tj-rj.jusbrasil.com.br/noticias/180692652/jair-bolsonaro-e-condenado-por-danos-morais-por-declaracoes-contr-homossexuais>. Acesso em: 10 set. 2020.

RODA de Conversa - Feminismos plurais. São Luís: Ifma, 2020. 1 vídeo (2 horas). Publicado pelo canal TV IFMA. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=YTat1784Jtgc&t=4s>. Acesso em: 11 mar. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SAFIOTTI, Heleieth Iara Bonglovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAFIOTTI, Heleieth Iara Bonglovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANTOS, Rafa. Paulo Guedes é condenado por chamar servidores de “parasitas”. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 18 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-18/paulo-guedes-condenado-chamar-servidores-parasitas>. Acesso em: 10 out. 2020.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 10 set. 2020.

SENTENÇA histórica em França: France Télécom e dirigentes condenados por assédio moral. **Esquerda**, Lisboa, 20 dez. 2019. Disponível em: <https://www.esquerda.net/artigo/sentenca-historica-em-franca-france-telecom-e-dirigentes-condenados-por-assedio-moral/65061>. Acesso em: 10 set. 2020.

SILVA, Ociana Donato da. **Assédio moral nas relações de trabalho do/a assistente social: uma questão emergente**. 2014. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

SILVA, Vitória Régia da. Transfobia: 11 pessoas trans são agredidas a cada dia no Brasil. **Gênero e Número**, [Rio de Janeiro], 27 jun. 2019. Disponível em: <https://www.generonumero.media/transfobia-11-pessoas-trans-sao-agredidas-a-cada-dia-no-brasil-2/>. Acesso em: 10 maio 2021.

SILVA-JÚNIOR, João Silvestre da. APMT: suicídio e a notificação como agravo relacionado ao trabalho. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Saúde no trabalho**. São Paulo, 2 ago. 2019. Disponível em:

<https://www.anamt.org.br/portal/2019/08/02/apmt-suicidio-e-a-notificacao-como-agravo-relacionado-ao-trabalho/>. Acesso em: 10 set. 2020.

SOARES, Manoel de Jesus Araújo. As escolas de aprendizes artífices – estrutura e evolução. **Fórum Educacional**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, jul./set. 1982. Disponível em: <https://docplayer.com.br/43842780-As-escolas-de-aprendizes-artifices-estrutura-e-evolucao.html>. Acesso em: 2 fev. 2020.

SORJ, Bila. No Brasil: novas perspectivas. In: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho, logo existo: perspectivas feministas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019. p. 103-113.

SOUZA, Sheila Ataíde Domingues de. **Transformações do trabalho no serviço público: o caso dos técnicos em educação do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Espírito Santo**. 2012. 114 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2012.

SOUZA, Terezinha Martins dos Santos. Assédio moral e reestruturação produtiva. **Revista de Trabajo Social Plaza Publica**, Tandil, año 2, n. 2, p. 21-36, 2009.

SOUZA, Terezinha Martins dos Santos. **Emoções e capital: as mulheres no novo padrão de acumulação capitalista**. 2006. 353 f. Tese (Doutorado em Psicologia: Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

SOUZA, Terezinha Martins dos Santos. Patriarcado e capitalismo: uma relação simbiótica. **Temporalis**, Brasília, DF, ano 15, n. 30, p. 475-494, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/10969>. Acesso em: 2 mar. 2020.

TOLEDO, Cecília. **Gênero e classe**. Organização Alice Sagra. São Paulo: Sundermann, 2017.

TORRÃO FILHO, Amílcar. Uma questão de gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 24, p. 127-152, jan./jun. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332005000100007&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 5 set. 2020.

TWOOD, Margareth. **O conto da Aia**. Trad. de Ana Deiró. Rio de Janeiro: Rocco, 2006.

VANNUCHI, Maria Lúcia. A construção das identidades de gênero. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 23, n. 1/2, p. 61-77, 2010. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/neguem/issue/view/604>. Acesso em: 10 mar. 2020.

VARIKAS, Eleni. **Pensar o sexo e o gênero**. Campinas: Editora Unicamp, 2016.

VIANA, Silvia. Jaula de vidro. **Revista do Instituto de Estudos Brasileiros**, São Paulo, n. 60, p. 91-109, abr. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v0i60p91-109>. Acesso em: 15 set. 2020.

YIN Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Tradução Daniela Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Olá, seja bem vinda!

Você está sendo convidada para participar, como voluntária, do projeto de pesquisa **TRABALHO, RELAÇÕES DE GÊNERO E ASSÉDIO: uma análise no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA no período de 2016- 2020**, vinculado ao Programa de Pós Graduação em Política Públicas da UFMA, como parte da pesquisa de mestrado de responsabilidade da pesquisadora Karoline Parrião Rodrigues, sob orientação da Profa. Dra. Lourdes de Maria Leitão Nunes Rocha.

Antecipadamente, agradeço sua atenção, apoio e disponibilidade!

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

1. A pesquisa **TRABALHO, RELAÇÕES DE GÊNERO E ASSÉDIO: uma análise no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA no período de 2016- 2020** tem por finalidade analisar o assédio nas relações de trabalho das mulheres vinculadas profissionalmente ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA, no período 2016-2020 e identificar os tipos de ocorrência, as implicações para as vítimas e as formas de enfrentamento ao assédio por parte da instituição. O estudo será realizado com mulheres que possuem vínculo profissional efetivo com o IFMA, entre docentes e técnicas administrativas de todos os campi. Além da pesquisa bibliográfica e documental, o estudo realizará aplicação de questionários online com trabalhadoras de todos os campi. Após avaliação dos questionários online, serão selecionados cerca de 05 (cinco) campi para realização de entrevistas com trabalhadoras que se disponibilizem para a referida etapa.
2. Caso aceite participar da pesquisa, você poderá contribuir na etapa de aplicação do questionário online, que será respondido de forma virtual, conforme sua disponibilidade e com duração média de 20 minutos.
3. O assédio é considerado neste estudo como uma forma de violência que vitimiza mulheres em todo o mundo. Compreendendo que tal violência tem significado individual e particular, a pesquisa pode provocar nas participantes medo, ansiedade, sensação de revolta, impunidade, repulsa, entre outros aspectos psicológicos decorrentes da sensibilidade de cada uma acerca das situações vivenciadas.

4. Entretanto, sua participação neste estudo vai possibilitar o estímulo às discussões acerca do assédio, de forma a incentivar a prevenção da sua ocorrência na comunidade acadêmica. A pesquisa poderá ainda colaborar como diagnóstico de tal problemática na instituição, orientando ações futuras de prevenção e atendimento, além de fomentar a sensibilização de trabalhadores/ as, mas também de estudantes, no tocante ao apoio das vítimas e denúncias dos casos.

6. Não há qualquer valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação neste estudo, no entanto, caso haja alguma despesa não planejada decorrente da participação na pesquisa, haverá ressarcimento.

7. Caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente da participação neste estudo, a voluntária poderá ser compensada, conforme determina a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

8. O nome da participante será mantido em sigilo, assegurando assim a privacidade. Se desejar, a participante terá livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências durante todo o processo.

9. Os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e os resultados serão publicados para as participantes e para a instituição.

10. A pesquisadora encontra-se à inteira disposição para maiores esclarecimentos ou dúvidas por meio dos contatos: (98) 98129.9612 e karoline.rodriques@ifma.edu.br.

Eu, _____, declaro ter sido esclarecida sobre os objetivos, a relevância do estudo, bem como acerca da minha participação e possíveis riscos decorrentes deste estudo, confirmo meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos.

ACEITO

NÃO ACEITO

_____(MA),_____/_____/2020

APÊNDICE B – PESQUISA APLICADA**PESQUISA: TRABALHO, RELAÇÕES DE GÊNERO E ASSÉDIO: uma análise no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA no período de 2016- 2020****1. DADOS PESSOAIS****Gênero ***

Feminino

Feminino (trans)

Orientação sexual

lésbica

bissexual

pansexual

heterossexual

Outra. Descreva _____

Prefiro não responder

Idade *

Sua resposta

Etnia ou raça *

Asiática

Branca

Indígena

Parda

Negra

Prefiro não responder

Escolaridade *

Escolher

Se ensino superior, qual curso de graduação?

Sua resposta

Qual cargo ocupa no IFMA?

Docente _____ Técnica nível fundamental/ médio. Qual cargo _____.

Técnica nível superior. Qual cargo _____.

Qual seu campus de lotação?

opções

Há quanto tempo é servidora do IFMA?

Menos de 06 meses _____ 06 meses a 01 ano _____ 01 a 03 anos _____ 03 a 05

anos _____ 05 a 07 anos _____ 07 a 10 anos _____ Mais de 10 anos. Descreva _____

2. ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Você sabe identificar o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho?

Sim___ Não ___

Você conhece alguém que já sofreu assédio nas relações de trabalho do IFMA?

Sim___ Não ___

Em caso afirmativo:

Quantas pessoas do gênero feminino:_____

Quantas pessoas do gênero masculino: _____

Qual tipo de assédio: moral _____ sexual _____ moral e sexual _____

Quais características do assédio foram evidenciadas?

Desqualificação do trabalho e/ ou competência

Humilhação

Isolamento intencional

Abuso de autoridade

Perseguição

Agressão verbal

Exposição e constrangimento

Comentários preconceituosos e depreciativos

Investidas de cunho sexual abusivas

Proposta sexual em troca de vantagem

Gestos e/ ou toques maliciosos

Outras. Descreva _____

O assédio foi praticado por quem?

Chefia

Colega

Subordinado/a

Misto (mais de um grau de hierarquia)

Quanto ao gênero de quem praticou assédio.

Masculino _____ Feminino _____ Ambos (masculino/ feminino) _____

Quais medidas foram tomadas acerca da violência?

Denúncia_____

Afastamento da vítima _____

Afastamento do/a agressor/a _____

Não sei informar _____

Nenhuma_____ Outras. Descreva: _____

Você identifica alguma implicação do assédio para a vítima?

Desenvolvimento de doença mental (Ex. depressão, ansiedade)

Problemas de saúde física

Afastamento por motivo de saúde

Aposentadoria

Exoneração

Remoção

Outras. Descreva: _____

3. SOBRE VOCÊ

Você já vivenciou alguma situação de assédio no IFMA?

Sim _____ (continue nesta seção)

Não _____ (dirija-se para a seção 4)

Em caso afirmativo:

Qual tipo de assédio: moral _____ sexual _____ moral e sexual _____

Quais características do assédio foram evidenciadas?

Desqualificação do trabalho e/ ou competência _____ Humilhação _____ Isolamento

intenção _____ Abuso de autoridade _____ Perseguição _____ Agressão verbal _____

Exposição e constrangimento _____ Comentários preconceituosos e depreciativos _____

Investidas abusivas de cunho sexual _____ Proposta sexual em troca de vantagem _____

Gestos e/ ou toques maliciosos _____ Outras. Descreva _____

O assédio foi praticado por quem?

Chefia _____ Colega _____ Subordinado/a _____ Misto (mais de um grau de hierarquia)

Quanto ao gênero de quem praticou assédio.

Masculino _____ Feminino _____ Ambos (masculino/ feminino)

Por quanto tempo a situação perdurou?

Até 06 meses

De 06 meses a 01 ano

De 01 a 02 anos

De 02 a 03 anos

De 03 a 04 anos

Mais de 05 anos

Você compartilhou a situação de assédio com alguém? Sim _____ Não _____

Em caso afirmativo, quem tomou conhecimento?

Colega de trabalho

Chefia

Família

Denúncia em setor competente _____. Outros. Descreva: _____

Caso não tenha efetuado a denúncia, por qual motivo/s não o fez?

Medo de represaria

Constrangimento

Sentimento de culpa

Receio de impunidade

Foi intimidada pelo/a agressor/ a

Foi intimidada pela chefia

Outros. Descreva: _____

Em caso de denúncia, qual canal foi acionado?

Ouvidoria Institucional

Comissão de Ética

Outro. Descreva: _____

Quais medidas foram tomadas acerca da violência?

Processo em andamento

Afastamento do/a agressor/a

Demissão do/a agressor/a

Afastamento da vítima _____ Outros. Descreva: _____

Qual o tempo médio de duração do processo?

Até 06 meses _____

De 06 meses a 01 ano _____

De 01 a 02 anos _____

De 02 a 03 anos _____

De 03 a 04 anos _____

Mais de 05 anos _____

Você considera ter recebido apoio de colegas e equipe de trabalho quando vivenciou o assédio. Selecione a alternativa que melhor indica o quanto você concorda com essa afirmação.

0= Nem um pouco 1= Ligeiramente 2= Moderadamente 3= Fortemente

0 _____ 1 _____ 2 _____ 3 _____

4. SOBRE A INSTITUIÇÃO

Quanto à instituição, você identifica medidas de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho?

Não _____

Sim _____. Quais?

Campanhas educativas

Eventos sobre a temática

Divulgação de material informativo

Plano de Prevenção

Rodas de conversa _____ Outras. Descreva _____

Você acredita que os/as superiores/as hierárquicos/as da instituição, quando cientes do assédio, prestam apoio às vítimas. Selecione a alternativa que melhor indica o quanto você concorda com essa afirmação.

0= Nem um pouco 1= Ligeiramente 2= Moderadamente 3= Fortemente

0 _____ 1 _____ 2 _____ 3 _____

Você acredita na resolução dos processos institucionais acerca do assédio com penalidade para o/a agressor/a. Selecione a alternativa que melhor indica o quanto você concorda com essa afirmação.

0= Nem um pouco 1= Ligeiramente 2= Moderadamente 3= Fortemente

0 _____ 1 _____ 2 _____ 3 _____

Você acredita que a instituição prioriza e dá celeridade aos processos relacionados a assédio. Selecione a alternativa que melhor indica o quanto você concorda com essa afirmação.

0= Nem um pouco 1= Ligeiramente 2= Moderadamente 3= Fortemente

0_____ 1_____ 2 _____ 3_____

Você se sente acolhida e protegida no seu ambiente de trabalho. Selecione a alternativa que melhor indica o quanto você concorda com essa afirmação.

0= Nem um pouco 1= Ligeiramente 2= Moderadamente 3= Fortemente

0_____ 1_____ 2 _____ 3_____

Você considera que o seu ambiente de trabalho proporciona relações saudáveis. Selecione a alternativa que melhor indica o quanto você concorda com essa afirmação.

0= Nem um pouco 1= Ligeiramente 2= Moderadamente 3= Fortemente

0_____ 1_____ 2 _____ 3_____

O que você sugere como ação institucional para inibir o assédio no ambiente de trabalho? Descreva. _____

Caso você tenha vivenciado situação de assédio nas relações de trabalho, aceita participar da etapa de entrevistas para este estudo? Em caso positivo, peço permissão para entrar em contato com você pelo email informado abaixo. Em caso de recusa, agradeço o apoio a mim dedicado até este momento.

Não aceito _____ Aceito. Email para contato _____

ANEXOS

ANEXO A – SUBMISSÃO DO PROJETO À PLATAFORMA BRASIL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
MARANHÃO - UFMA



COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TRABALHO, RELAÇÕES DE GÊNERO E ASSÉDIO: uma análise no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão ¿ IFMA no período de 2016-2020

Pesquisador: KAROLINE PARRIAO RODRIGUES

Versão: 1

CAAE: 38565220.3.0000.5087

Instituição Proponente: Universidade Federal do Maranhão

DADOS DO COMPROVANTE

Número do Comprovante: 110489/2020

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Informamos que o projeto TRABALHO, RELAÇÕES DE GÊNERO E ASSÉDIO: uma análise no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão ¿ IFMA no período de 2016-2020 que tem como pesquisador responsável KAROLINE PARRIAO RODRIGUES, foi recebido para análise ética no CEP Universidade Federal do Maranhão - UFMA em 28/09/2020 às 10:05.

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho
Bairro: Bacanga CEP: 65.080-805
UF: MA Município: SAO LUIS
Telefone: (98)3272-8708 Fax: (98)3272-8708 E-mail: cepufma@ufma.br

ANEXO B – SOLICITAÇÃO AO ACESSO DE DADOS JUNTO AO IFMA**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO
MARANHÃO**Centro de Ciências Sociais
Programa de Pós Graduação em Políticas Públicas

OFÍCIO Nº. 13/2020 – PPGPP

São Luís, 16 de SETEMBRO de 2020.

A sua Senhoria, a Senhora
Pró-reitora - NATILENE MESQUITA BRITO.
Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação - Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA

Venho, através deste, apresentar **KAROLINE PARRIAO RODRIGUES** aluna regularmente matriculada no Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão, sob orientação da Prof.^a Dr.^a Lourdes de Maria Leitão Nunes Rocha. A referida aluna desenvolve atualmente pesquisa documental e de campo com vistas à elaboração de sua dissertação, com o título: “TRABALHO, RELAÇÕES DE GÊNERO E ASSÉDIO: uma análise no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA no período de 2016-2020.

Sendo assim, solicito que lhe seja franqueado o acesso da aluna aos dados desta instituição, bem como aos sujeitos selecionados para a pesquisa de campo, a qual contará com a realização de questionários, entrevistas online, pesquisa documental e bibliográfica.

A referida dissertação, uma vez concluída, ficará à disposição de todos os interessados no repositório de teses e dissertações da UFMA e na Biblioteca Setorial de Ciências Sociais no prédio do PPGPP.

Desde já agradecemos a sua contribuição.

Atenciosamente,

Prof.ª Dra. Maria Eunice Ferreira Damasceno Pereira
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em
Políticas Públicas
Mat. SIAPE.: 1097118