TRABALHO E DESIGUALDADES DE GÊNERO: assédio como expressão da violência cotidiana

Karoline Parrião Rodrigues[1]

Resumo: Apresenta-se reflexões acerca das desigualdades de gênero que permeiam a categoria trabalho e sua expressão de violência por meio do assédio nas relações de trabalho. Sabe-se que o sistema de produção/ reprodução capitalista em curso na atualidade, faz uso de diversos mecanismos para aprofundar a dominação/ exploração da classe trabalhadora e com isso se fortalecer. Assim, destaca-se a prática do assédio como uma reconfiguração da violência no e pelo trabalho provocada pelas relações desiguais e de disputa impostas por tal sistema, que implica em diversos danos. Faz-se necessário o recorte de gênero pois, historicamente a cultura machista do patriarcado imprime suas marcas de opressão, discriminação e desigualdades. Compreende-se que tal violência estrutural enfraquece a organização coletiva de trabalhadores/as, visto que provoca o estranhamento e alienação de si e do outro, sendo urgente o despertar coletivo para a superação desse sistema opressor e segregador.
Palavras-chave: Assédio; Trabalho; Gênero; Violência.

Abstract: Reflections are presented on the gender inequalities that permeate the work category and its expression of violence through harassment in labor relations. It is known that the current capitalist production/reproduction system makes use of various mechanisms to deepen the domination/exploitation of the working class and thus strengthen itself. Thus, the practice of harassment stands out as a reconfiguration of violence in and through work caused by unequal relations and disputes imposed by such a system, which implies several damages. It is necessary to cut gender because, historically, the macho culture of patriarchy prints its marks of oppression, discrimination and inequalities. It is understood that such structural violence weakens the collective organization of workers, as it causes estrangement and alienation from themselves and from the other, with an urgent collective awakening to overcome this oppressive and segregating system.

Keywords: Harassment; Work; Genre; Violence.

1. INTRODUÇÃO

Propõe-se algumas reflexões acerca do assédio nas relações de trabalho, considerado também como uma expressão da violência de gênero na atualidade, visto que é a reconfiguração da violência no e pelo trabalho. Faz-se necessário esclarecer

[1] Assistente social do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA; Mestranda em Políticas Públicas pelo Programa de Pós Graduação em Políticas Públicas da UFMA em São Luís – MA, Brasil. E-mail: kparriao@yahoo.com.br.

que o presente artigo é parte integrante da pesquisa, em fase de finalização, para construção de dissertação de mestrado vinculada ao Programa de Pós Graduação em Políticas Públicas da UFMA, cujo objeto de estudo versa sobre o assédio nas relações de trabalho das mulheres no Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA. Portanto, não se pretende expor resultados conclusivos neste texto. Entretanto, as elaborações aqui contidas são parte da caminhada teórico-investigativa até o momento.

Concordando com diversos/as autores/as de inspiração marxistas, o trabalho é categoria central na vida humana, sem a qual não seria possível a sociabilidade dos sujeitos históricos. Entretanto, a perversidade do trabalho na sociedade capitalista oprime e obriga os seres humanos à luta pela sobrevivência, onde, significativas transformações do trabalho provocam impactos em todas as esferas da vida humana, ganhando ênfase a reestruturação produtiva e acumulação flexível que norteiam e degradam a gestão do trabalho tanta na esfera privada, como na pública, desde as últimas décadas do sec. XX, com implicações substanciais nas relações de trabalho.

Compreende-se que as desigualdades de gênero, fortemente representadas pela divisão sexual do trabalho – que separa e hierarquiza os papeis e funções sociais com base no gênero, de acordo com Kergoat (2009), aliadas à precarização e reconfiguração das relações de trabalho na lógica neoliberal contribuem para a ocorrência do assédio no e pelo trabalho. Trata-se de uma violência praticada independe do grau de hierarquia, que provoca um ambiente de trabalho hostil e intimidatório, além de implicações por vezes irreversíveis não só para a vítima, mas também para a sociedade e o Estado.

Considerando que a cultura machista do patriarcado, ainda latente nos dias atuais, provoca diversas formas de violência nos mais variados espaços de vivência humana, tanto privados, quanto públicos, onde a figura masculina ainda se sobrepõe, faz-se necessário o recorte de gênero quando da análise do assédio nas relações de trabalho.

2. DESIGUALDADES DE GÊNERO E TRABALHO

Compreende-se neste estudo a categoria gênero como resultado de construções sociais, nas quais são delimitados padrões e representações simbólicas de comportamento e vivências atribuídas ao masculino e ao feminino, impostas pela maioria das sociedades. Conforme aponta Saffioti (2004, p. 116), "*gênero* diz respeito às representações do masculino e do feminino, a imagens construídas pela sociedade a propósito do masculino e do feminino, estando estas inter-relacionadas". Assim, resta imprescindível analisar as questões de gênero de forma ampla, ultrapassando a dicotomia biológica entre o ser homem e o ser mulher, pois tais fatores biológicos são insuficientes para caracterizar as diferenças entre mulheres e homens, como também entre as próprias mulheres e os próprios homens, devendo ser considerada toda complexidade que as constitui.

Acerca das relações de gênero na sociedade atual, Vannuchi (2010, p. 62) explicita que "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." Assim, historicamente as referidas construções sociais dão corpo às desigualdades de gênero, posto que a imposição de padrões e dualidade entre homens e mulheres subjugam o feminino em favor do masculino, conforme ratifica o pensamento de Scott (1995):

> [...] 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. (SCOTT, 1995, p. 75).

Desse modo, foram – e ainda são – construídas relações desiguais em que o poder do masculino faz-se dominante, representando fortemente o sistema patriarcal, base da formação social, política e econômica brasileira, construídas à base do colonialismo e escravidão. Coelho et. al (2014, p. 473 e 474) iluminam a compreensão sobre o patriarcado caracterizando-o "[...] 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". O

referido sistema de dominação masculina possibilitou que fosse naturalizada a inferioridade e subalternidade feminina em todos os âmbitos de suas vidas.

Adota-se nestas reflexões a compreensão de que, para pensar as desigualdades de gênero, é necessário, também, analisar o trabalho na sociedade capitalista, visto que a mulher, historicamente, ocupa espaço fundamental na alimentação dos sistemas econômicos, seja no âmbito do trabalho reprodutivo (atividades domésticas e de cuidado, por exemplo) ou no produtivo, ambos alicerçados pela divisão sexual do trabalho, conforme reforçam as elucidações abaixo de Ricardo Antunes:

> as relações entre gênero e classe nos permitem constatar que, no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, na qual 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 (ANTUNES, 2009, p. 109).

Acrescenta-se ainda as contribuições de Amossé (2019), ao analisar estatísticas de estudos europeus sobre gênero, pois conclui que o trabalho é central na persistência das desigualdades de gênero, afirmando 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, que continuam a determinar os papéis sociais das mulheres e dos homens.” (AMOSSÉ, 2019, p. 45)

Aliado a esse pensamento, estudos marxianos revelam que o trabalho possui centralidade na vida humana pois, além de ser inerente ao ser social (LUKÁCS, 2013), é intrínseco aos seres humanos, na medida em que realizam diversas atividades para satisfazer necessidades relacionadas à sua sobrevivência, mas também à sua socialização, pois, parafraseando Antunes (2006), é no ato de produção e reprodução da vida humana que o trabalho se realiza. “É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas” (ANTUNES, 2006, p. 123), explana o autor.

Outrossim, é pertinente destacar que, especialmente após a Revolução Industrial, houve um significativo aumento da inserção da mulher no mundo do

trabalho assalariado/ produtivo, momento em que nitidamente as relações hierárquicas entre homens e mulheres ultrapassaram o âmbito familiar e doméstico, sendo claramente reproduzidas no trabalho. As expressões de tais desigualdades e opressões com base no gênero 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, menor quantidade de vagas de emprego formal, dificuldades em alcançar cargos de chefia, entre outros. Com base nisso, retomamos as elaborações de Vannuchi (2010) 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. (VANNUCHI, 2010, p. 65)

Destarte, as desigualdades de gênero presentes nos mais diversos espaços de vivência humana adentram o mundo do trabalho sob a forma de divisão sexual do trabalho, moldada histórica e socialmente em favor dos homens, podendo ser caracterizada, segundo Kergoat (2009, p. 67), pela “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.).” A explanação da autora versa ainda sobre o que considera como princípios organizadores da divisão sexual do trabalho, embasados na lógica patriarcal já mencionada, são eles: “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).” (KERGOAT, 2009, p. 67)

Não obstante os relevantes apontamentos teóricos acima, um levantamento recente da SEMESP[2], publicado em março de 2020, demonstra em números as

[2] Dados retirados do site: https://www.semesp.org.br/noticias/levantamento-semesp-desigualdade-genero-mercado-de-trabalho/, em janeiro de 2021.

desigualdades de gênero no Brasil relativas ao trabalho. Os dados sinalizam que, embora as mulheres com ensino superior completo sejam maioria em relação aos homens (8,52 milhões de mulheres e 6,93 milhões de homens) no mercado de trabalho brasileiro entre janeiro a dezembro de 2019, essa diferença não se mantém quando da relação salarial, conforme informação a seguir:

> No Brasil, a média salarial dos admitidos com ensino superior completo é de R$ 4.640 para homens e de R$ 3.287 para as mulheres, uma diferença de 41% a menos nos salários do sexo feminino. O levantamento também mostra pouca variação dos salários médios no sexo feminino. Enquanto os homens avançam após os 30 anos de idade, as mulheres têm pouca evolução salarial ao longo da carreira, independente da faixa etária. (SEMESP, 2020)

Importa ainda evidenciar o impacto das desigualdades de gênero no trabalho da população LGBTI+, pois, conforme apontam os dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais - ANTRA, estima-se “que apenas 4% da população Trans feminina se encontra em empregos formais, com possibilidade de promoção e progressão de carreira” e cerca de 6% realizam atividades informais ou estão em subempregos. Entretanto, o alerta principal da ANTRA é para o fato grave de que “90% da população de Travestis e Mulheres Transexuais utilizam a prostituição como fonte de renda”, considerada como “fonte de renda compulsória” diante da ausência de outras possibilidades – trabalho realizado geralmente nas ruas, expondo e vitimando-as a violências físicas, psicológicas, materiais e até mesmo com a morte. (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020, p. 31).

Sabe-se que os dados são apenas indicativos de uma realidade historicamente perversa, no entanto, reforçam 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 intersecção entre as questões de gênero, raça/ etnia e classe.

Para além das relações de poder com base no gênero que assolam as relações de trabalho, somam-se ainda as reconfigurações do trabalho como estratégias de acumulação capitalista, especialmente a partir da implementação do projeto neoliberal que, entre outros aspectos, flexibilizou e precarizou o trabalho de forma generalizada, possuindo destaque: o sucateamento dos sistemas de proteção social; a flexibilização

das relações de trabalho; a ameaça constante aos direitos trabalhistas; o gerencialismo (maior controle do tempo, eficiência, produção, sistema de recompensa e punição, etc), inclusive em setores públicos; maior incentivo ao individualismo e competitividade; responsabilização do indivíduo (merecimento); redução do trabalho formal e ampliação do informal; enfraquecimento dos laços de solidariedade etc. Sob essa ótica, o trabalho passou a gerar 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)

Trata-se aqui da violência perversa no cotidiano, corroborando com Marrie-France Hirigoyen (2002), precursora nos estudos de tal categoria. 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 das relações de trabalho contemporâneas, que afetam diariamente trabalhadores/as dos setores privado e público, fortemente atravessadas pelas questões de gênero. Com isso, não se objetiva desresponsabilizar o indivíduo que assedia, entretanto, parte-se da premissa de que o assédio é uma demanda da coletividade, estimulado e alimentado por um sistema econômico, social e político por ele beneficiado, portanto, deve ser enfrentado de forma tanto individual quanto coletiva.

3. VIOLÊNCIA DE GÊNERO – "ASSÉDIO NOSSO DE CADA DIA"

Sofrimento e opressão no mundo do trabalho não se constituem como novidade. De todo modo, cabe-nos acompanhar as estratégias atualizadas de acumulação, exploração e dominação do sistema econômico em curso, no qual o assédio é parte integrante e, ao mesmo tempo, resultante. Em se tratando do contexto brasileiro, concorda-se com Dionísio (2010) ao afirmar que a matriz do problema assédio

> [...] pode encontrar explicação histórica em nosso passado colonialista, escravagista, individualista e patrimonialista. Não podemos negar que a visão autoritária e dominial herdada do passado influencia até os tempos atuais a perspectiva empresarial, segundo a qual o empregado seria propriedade da empresa. (DIONÍSIO, 2010, p. 31)

Soma-se a isso a exposição de motivos inicial deste texto, que justifica o recorte de gênero, para reforçar a necessidade de analisar as relações de trabalho, sob a luz das desigualdades de gênero, considerando as mais variadas formas de discriminação, inferiorização, opressão, exploração, subalternização, violência e segregação tradicionais e históricas implementadas pelo sistema patriarcal.

Em importante levantamento realizado em 2020, a 3ª edição da pesquisa Visível e Invisível – a vitimização de mulheres no Brasil, identificou que 4,3 milhões (6,3%) de mulheres sofreram violência física no referido ano, significando que “a cada minuto, 8 mulheres apanharam no Brasil durante a pandemia do novo coronavírus”. (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2021, p. 11) O documento revela também que “37,9% das brasileiras foram vítimas de algum tipo de assédio sexual nos últimos 12 meses, o que equivale a 26,5 milhões de mulheres”, dessas, “8,9 milhões (12,8%) receberam cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho e 5,5 milhões de mulheres (7,9%) foram assediadas em transportes público, como ônibus, metrô ou trem”, sendo necessário destacar que 72,8% dos autores das agressões registradas na pesquisa são conhecidos das vítimas.(Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2021, p. 13)

Acrescenta-se a esse contexto, o ranking desastroso do Brasil, que permanece em 1º lugar do mundo, há dez anos, sendo o país que mais assassina pessoas trans, favorecendo com que 99% das pessoas LGBTI+ pesquisadas pela ANTRA se sintam inseguras neste país. 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. (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020, p. 7-9).

Os alarmantes dados apresentados, mais uma vez ilustrativos, sinalizam o quão inseguro encontra-se o corpo feminino, cercado por relações de hierarquia, poder, opressão e dominação, herança do patriarcado latente na História pretérita e

presente. Sob essa perspectiva, Suely Almeida (2005), analisando a violência de gênero enquanto violação de direitos humanos, conclui:

> 1) trata-se de fenômeno presidido por uma mesma lógica – a patriarcal – dinamizada pelas relações de gênero, que se expressam com suas particularidades em distintos contextos históricos, e que são potencializadas pelas relações de classe e étnico-raciais; 2) é um problema estrutural, atravessado por dimensões políticas, econômicas, culturais e geracionais; 3) as múltiplas expressões da violência de gênero estão intimamente relacionadas, o que significa dizer que, se não forem enfrentadas as suas determinações, a tendência é que o fenômeno se reproduza de forma ampliada e renovada; 4) em consequência, a violência de gênero não está restrita ao espaço intrafamiliar nem a relações interpessoais e é, sem dúvida, uma violação dos direitos humanos [...]. (ALMEIDA, 2005, p. 5)

Do exposto, infere-se que essa violência, em sua maioria, silenciada, é legitimada por esse sistema que naturaliza as relações assimétricas de gênero, ultrapassando o âmbito familiar e se instaurando nos espaços públicos como o ambiente de trabalho, deixando marcas expressivas. Queiroz, Diniz e Melo (2011, p. 5) explicam que a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal intensificou o relacionamento de homens e mulheres na esfera produtiva, fato que "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."

Fundamentada na estudiosa Marrie-France Hirigoyen, Patrícia Figueredo (2012, p. 25) que investigou o assédio moral contra mulheres em organizações privadas, 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.

Busca-se como referência para colaborar com a compreensão sobre o assédio, Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37), estudiosos/as brasileiros/as de grande destaque nos estudos e debates sobre o tema, que asseguram:

> O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente 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.

Por sua vez, o Mistério do Trabalho e Emprego (2010, p.11) 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." Trata-se de uma violência que ocorre independente do grau de hierarquia, podendo ser procedente de chefias, de colegas, ou mesmo do/a subordinado/a à chefia, visando principalmente constranger, humilhar, obter vantagens pessoais, desestabilizar e/ ou desqualificar determinada trabalhadora.

Diferentemente do assédio moral – que, apesar das jurisprudências e alguns dispositivos legais, não possui legislação federal específica, desde 2001, através da Lei nº 10.224, a legislação brasileira reconheceu o assédio sexual no trabalho como crime. Desse modo, o art. 216-A foi incluído no Código Penal Brasileiro, que determina, acerca do assédio sexual: "Constranger alguém com o 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", possuindo como penalidade, a detenção de um a 2 dois anos.

Concernente a essa categoria de assédio, Carme Alemany (2009, p. 26) a designa como condutas de natureza sexual, expressas de forma física, verbal ou não, que são "propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, [...] 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." Em argumentação semelhante, Margarida Barreto (2006), pioneira no estudo sobre assédio no Brasil, define o assédio sexual como mais uma forma de violência no mundo do trabalho contra as mulheres, afirmando que tal fato encontra-se presente nas relações hierárquicas assimétricas de poder e, acrescenta:

> [...]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)

Os estudos de Marie-France Hirigoyen, realizados principalmente na França, chamam atenção para dois aspectos importantes para este trabalho. A pesquisadora identificou que as mulheres representaram 70% do total de pessoas que se declararam vítimas de assédio moral e discorre sobre a desigualdade de gênero que delineia esse percentual concluindo que as mulheres são mais frequentemente vítimas do assédio, "como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes". (HIRIGOYEN, 2011, p. 99 e 100) Outro aspecto de destaque em suas pesquisas encontra-se na particularidade da ocorrência do assédio no setor público. Nesse sentido, a autora afirma:

> No setor púbico, 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)

Tais reflexões sinalizam para a gravidade que a prática do assédio – moral e sexual – representa para a sociedade, visto que simboliza as mais perversas práticas de dominação, exploração e opressão, sendo urgente ser analisado e enfrentado a partir do recorte de gênero. Retomando Barreto (2006), acredita-se que o assédio é uma forma atualizada de violência nos espaços de trabalho, ocorrida cotidianamente no mundo inteiro e gerando "grande tensão psicológica, angústia, medo de ficar

sozinha no posto de trabalho, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos físicos e mentais, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho." (BARRETO, 2006, p. 140)

Concordando com Almeida (2005),

> O desafio é enfrentar esse problema multifacetado e multideterminado em um país com um dos maiores índices de desigualdades do mundo, com uma baixa cultura de direitos humanos, com acentuada banalização e naturalização de processos institucionais de violência, cujos efeitos incidem desigualmente sobre o conjunto da sociedade brasileira, e com a cultura da impunidade ainda muito forte. (ALMEIDA, 2005, p. 6)

4. CONCLUSÃO

Mediante o exposto, é notório que a herança do patriarcado alicerça as desigualdades de gênero e provoca formas diversificadas de violência e encarceramento do ser feminino, nas suas mais variadas identidades, subjetividades e diversidade. A luta contra a objetificação, opressão, discriminação, exploração, inferiorização e segregações diversas é uma constante no cotidiano da sociedade, especialmente das mulheres, que, concomitantemente a tal sexismo, precisa lutar por condições objetivas de vida que proporcione algo além da sua sobrevivência física.

Considera-se que as desigualdades de gênero, fruto do machismo estrutural e enraizado na sociedade atual, são alimentadas pela divisão sexual do trabalho, visto que é por meio do trabalho produtivo e reprodutivo que as relações sociais se realizam. Dessa forma, as relações hierárquicas de gênero, somadas à precarização e reconfiguração das relações de trabalho possibilitam a prática do assédio como violência no e pelo trabalho, vitimando em sua maioria as mulheres, fato que torna indispensável o recorte de gênero.

O assédio se apresenta como reconfiguração da violência no e pelo trabalho, sendo adotado como estratégia de gestão capitalista/ neoliberal na perspectiva de ampliar a acumulação e exploração de trabalhadores/as, ao passo que fragiliza e enfraquece os laços de solidariedade da classe trabalhadora, pois provoca nocividade às relações e ambientes de trabalho, no intuito mesmo de despolitizar e desmobilizar

a organização coletiva, favorecendo assim a super exploração do trabalho e o individualismo/ isolamento de trabalhadores/as.

Por essa razão, ouso sugerir que o assédio no e pelo trabalho possui duas dimensões: uma individual, pois decorre da tomada de decisão pessoal; e, ao mesmo tempo, uma dimensão socioeconômica, visto que é impulsionado pelas relações de poder e estratégias econômicas intrínsecas ao capitalismo, estando ambas explicitamente atravessadas pelas desigualdades de gênero. Portanto, sendo o assédio uma violência que possui motivações e orientações de cunho social, político e econômico, torna-se imprescindível compreendê-lo, divulgá-lo e enfrentá-lo, possibilitando: a) que o caráter individualizante e o silêncio que o cercam sejam rompidos; e b) o despertar de trabalhadores/as enquanto pares, sujeitos do mesmo processo histórico de alienação, exploração e apropriação do trabalho pelo capital.

Da mesma maneira, é urgente romper com as amarras da forte herança patriarcal que aprisiona o ser feminino na sua complexidade de relações e dimensões, pois a persistência e o acirramento das desigualdades de gênero, raça/ etnia e classe dividem e desmobilizam a classe trabalhadora, fortalecendo, assim, os processos de exploração, dominação, opressão e acumulação do sistema capitalista.

REFERÊNCIAS

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

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

ALEMANY, Carme. **Assédio sexual.** In: Hirata, H. et al. (Orgs.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo, SP: UNESP, 2009.

ALMEIDA, Suely Souza de. **Violência de gênero como uma violação dos direitos humanos**: a situação brasileira. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 2., 2005, São Luís. Anais [...]. São Luís: UFMA, 2005. p. 1-8.

AMOSSÉ, Thomas. **As estatísticas nos estudos de gênero:** um instrumento revelador? In: Maruani, Margaret, (Org.). *Trabalho, logo existo: perspectivas feministas*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019.

BRASIL. **LEI FEDERAL Nº 10.224, DE 15 DE MAIO DE 2001. Disponível em:** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm

_____. Ministério do Trabalho e Emprego: **Cartilha: Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2010a.

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://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

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

DIONÍSIO, Sônia das Dores. **Violência no trabalho**: assédio moral e sexual. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 37, p. 29-40, jul./dez. 2010.

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

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil.** 3 ed. São Paulo, 2021. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf. Acesso em: 01 ago. 2021

KERGOAT, D. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: Hirata, H. et al. (Orgs.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo, SP: UNESP, 2009.

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

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

QUEIROZ, F. M. de; DINIZ, M. I; MELO, A. M. **A Violência no mundo do trabalho: o assédio moral e sexual na vida das mulheres**. 2011. Trabalho apresentado à V Jornada Internacional de Políticas Públicas, São Luís, 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.

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

SCOTT, J. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica, Educação e Realidade. 20 (2), p.71-99, jul./dez.1995.

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

VANNUCHI, Maria Lúcia. **A construção das identidades de gênero**. *Caderno Espaço Feminino*. Uberlândia – MG. v. 23, n. 1/2, p. 61-77, 2010.