

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL  
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL E DIREITOS  
SOCIAIS**

**ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES: UM ESTUDO COM TÉCNICAS  
ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO  
NORTE**

Discente: Joana D'arc Lacerda Alves Felipe  
Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Marques de Queiroz

Mossoró  
2016

Joana D'arc Lacerda Alves Felipe

**ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES: UM ESTUDO COM TÉCNICAS  
ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO  
NORTE**

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Banca Examinadora

---

Profa. Dra. Fernanda Marques de Queiroz  
(Orientadora)

---

Profa. Dra. Maria Ilidiana Diniz  
(Examinadora)

---

Profa. Dra. Maíra Kubik Taveira Mano  
(Examinadora)

Mossoró  
2016

**Joana D'arc Lacerda Alves Felipe**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Direitos Sociais da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Mossoró  
2016

Catálogo da Publicação na Fonte.  
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

V Felipe, Joana Darc Lacerda Alves  
Assédio moral contra as mulheres: um estudo com técnicas  
administrativas da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. /  
Joana Darc Lacerda Alves Felipe.- Mossoró - RN, 2016.

178 p.

Orientador(a): Profa. Dra. Fernanda Marques de Queiroz

Dissertação (Mestrado em Serviço Social e Direitos Sociais).  
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Programa de Pós-  
Graduação em Serviço Social e Direitos Sociais.

1. Trabalho - Relações Patriarcais de Gênero. 2. Divisão Sexual  
do Trabalho. 3. Assédio Moral. I. Queiroz, Fernanda Marques de.  
II. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

UERN/BC

CDD 362.83

**Bibliotecária: Jocelania Marinho Maia de Oliveira CRB 15 / 319**

**Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação, desde que citada a fonte.**

## **Meu muito obrigada**

A todas as servidoras do cargo de agentes técnico-administrativas do Campus Central da UERN, por terem aceitado a condição de sujeito desse processo;

Às servidoras da UERN Socorro Medeiros, Lígia Barra, Jeanne Carlos, Beriozkca Lóia, Leila Barbalho, Lenna Indiara, Carla Márcia, Celestina Miranda, Rosiene Melo, Renatha Rebouças e Zeiza Sales, pela contribuição no fornecimento de dados institucionais e apoio na aplicação e recebimento dos questionários;

Às estudantes Nayara e Waleska, confesso que gostaria de ter sido mais presente no processo de formação de vocês que tanto contribuíram nesse caminho;

A todas as pessoas da FASSO, docentes e funcionárias/o, pela solidariedade, carinho e cuidado;

A Tásia Vale, Joaquim Júnior e, de forma especial, ao professor Mademerson Leandro, pela aventura de desbravar, conosco, a difícil trilha de trabalhar com dados estatísticos;

Às minhas grandes amigas/irmãs Edna e Ana Dantas. Com certeza, aqui há muito de vocês e das minhas queridas amigas, que certamente, se estivessem neste plano, vibrariam comigo (Wálbia Carlos e Eva Fonseca);

Elizete, pelo cuidado, carinho e dedicação com nossa mãe possibilitando concluir este trabalho;

Márcia Castro, Telma Gurgel e Aione Sousa, nossas conversas e almoços me ajudaram a esquecer a difícil caminhada da vida;

À professora Maíra Kubik, por ter aceitado participar do meu aprendizado, com contribuições fundamentais para um melhor trabalho;

À professora Ilidiana Diniz, a quem a luta só a torna mais forte, pelo seu exemplo, compromisso e profundidade no que estuda e acredita. Com certeza o oxigênio para os tempos sombrios. Agradeço-lhes imensamente, a orientação. Este trabalho tem muito de você;

À orientadora, professora e amiga Fernanda Marques pela paciência, dedicação e solidariedade com quem aos 50 anos, volta a ser estudante. Obrigada por me conduzi com o cuidado e a ética de saber, a orientanda, separando-a da companheira de mais de 20 anos de trabalho e amizade. Obrigada por compreender minhas perdas e minha imobilidade diante da dor. Sem sua perseverança, ainda estaria me arrastando nas sombras da angústia de perder a quem se ama, e que vê

cotidianamente outra partir lentamente deste mundo;

À minha família e agregados/as pelo amor sem vocês, o caminho seria mais duro, as sombras prevaleceriam contra a luz e a dor seria maior que a vida, o desencanto e a tristeza teriam, lugar cativo. Juntos estamos enfrentando a dor e a tristeza da ausência de um de nós que viajou sem volta.

A meu irmão Raimundo Lacerda (*in memoriam*) que foi tirado da minha vida sem aviso, sem a despedida. Continuo sem entender a partida. Na sua viagem sem volta, perdi um amigo, confidente e colaborador na difícil tarefa das realizações.

*À todas as mulheres que no cotidiano do seu trabalho vivem numa constante luta contra a desigualdade, o reconhecimento e a violência sexista própria das relações patriarcais de gênero.*

## RESUMO

A violência no trabalho adensada a partir da reestruturação produtiva nos estudos sobre mulher e trabalho, principalmente os que tematizam a problemática a partir da divisão sexual do trabalho e das categorias patriarcado e sexo/gênero, tem inserido um importante debate sobre a violência própria das relações de exploração na esfera do trabalho como consequência advindas do cenário da reestruturação produtiva que repercutem nas más condições de vida e trabalho da classe trabalhadora, sendo as mulheres as que mais sofrem os impactos deste processo. O debate aponta que essa violência, em especial o assédio moral assume outras formas, quando se faz o recorte sexo/gênero. Na nossa discussão particularizamos o assédio moral, embora essa violência não seja uma prática apenas contra as mulheres, mas as *relações patriarcais de gênero* e a divisão sexual do trabalho, aliada à hierarquização com forte recorte de gênero, tornam as mulheres vítimas mais recorrentes desse tipo de violência, configurando-a como sexista. Nesta perspectiva, faz-se necessário apreender criticamente as formas de construção da relação entre o assédio moral e o trabalho das mulheres na sociabilidade capitalista contemporânea. Para tanto, procuramos compreender as categorias: divisão sexual do trabalho, trabalho, relações patriarcais de gênero e assédio moral em sua relação com as transformações advindas da reestruturação produtiva, bem como buscamos a partir da aplicação de questionário contendo perguntas abertas e fechadas com 48 servidoras construirmos dados de modo a contribuir com subsídios para análise dos impactos do assédio moral na vida das servidoras técnico-administrativas de nível médio da UERN. Na leitura e diálogo com os dados e as nossas categorias constatamos a existência e o reconhecimento pelas participantes da pesquisa do assédio moral em seu cotidiano de trabalho. A prática deste é diferenciada entre homens e mulheres, tendo as mulheres como maiores vítimas, na maioria dos casos o assédio moral é praticado pela chefia imediata e/ou gestor/a trazendo impacto na vida das assediadas no âmbito da saúde física, psicológica e psíquica, no desempenho profissional e nas relações de sociabilidade.

**Palavras chaves:** Trabalho. Relações Patriarcais de Gênero. Divisão Sexual do Trabalho. Assédio Moral



## **ABSTRACT**

The violence is a reality at work and it is potentiated by the positive restructuring in researches about women and work, especially when they focus on the sexual division of the labor and on the patriarchy or gender issues. All this recently has inserted an important debate about violence and exploration at work places as a consequence of positive restructuring that affects bad living conditions and bad work conditions too. In the end, women are the ones that suffer more. The debate launched in this research shows that this violence – moral harassment in special – reveals itself in another way when we focus on gender issue. Although this type of violence occurs against men and women, the patriarchy relations due to sexual division of labor and the idea of superiority of the men about women make the ladies the main victims of this – and right here we see the sexism. Looking from this perspective, it is necessary to learn about the relation that exists between moral harassment and women labor front our society. We tried to understand the categories: sexual division of the labor, work, gender patriarchal relations and moral harassment due to the transformations positive restructuring causes. Also, we applied a questionnaire to 48 women that work at UERN and analyzed the impacts come from moral harassment on their lives. Gathering these data with our categories we found moral harassment is actually a reality at those women daily life. However, we also deduce women are the main victim of this violence that is usually practiced by the bosses, generating a huge impact in their physical and psychological health. Besides that, the professional performance and social relations are heavily affected.

**Key words:** Work. Gender Patriarchal Relations. Sexual Division of the Labor. Moral Harassment.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Distribuição dos questionários.....	20
Quadro 2 – Perfil sociodemográfico das servidoras.....	21
Quadro 3 – Informações profissionais das servidoras.....	23
Quadro 4 – Salário médio das mulheres admitidas sobre o salário médio dos homens admitidos na administração pública. ....	83
Quadro 5 – Demonstrativo do cargo de reitor(a), conforme sexo e mandatos.....	113
Quadro 6 – Demonstrativo do cargo de chefe de gabinete, conforme sexo e mandatos.....	115
Quadro 7 – Demonstrativo do cargo de pró-reitor(a), conforme sexo, números de mandatos e espaço de atuação.....	116
Quadro 8 – Números referentes ao cargo de diretor(a) de unidade acadêmica, conforme sexo, números de mandatos e espaço de atuação.....	121

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Definição de cor/”raça”/etnia.....	70
Tabela 2 – Nível de escolaridade.....	83
Tabela 3 – Tempo de serviço na instituição.....	86

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – A importância do trabalho na vida das mulheres.....	42
Figura 2 – As relações entre homens e mulheres no espaço de trabalho.....	104
Figura 3 – O assédio moral e cargo/função de quem praticou.....	108
Figura 4 – Sexo de quem praticou o assédio moral.....	110
Figura 5 – Práticas de violência no trabalho.....	127
Figura 6 – Quem sofre mais a violência são as mulheres.....	129
Figura 7 – Conhecimento sobre o assédio moral.....	135
Figura 8 – Compreensão sobre o assédio moral.....	136
Figura 9 – Homens e mulheres sofrem a prática do assédio moral igualmente.....	139
Figura 10 – Vítima ou presenciou prática do assédio moral.....	144
Figura 11 – Motivos potencializadores do assédio moral.....	146
Figura 12 – Denúncia do assédio moral.....	151
Figura 13 – Impacto do assédio moral na qualidade do trabalho e na vida.....	155
Figura 14 – Repercussões do assédio moral na vida das mulheres.....	157

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADUERN – Associação dos Docentes de Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

BM – Banco Mundial

CAGED – Cadastro Geral de Empregos e desempregados

CEPAL – Comissão Econômica para a América Latina

CD – Conselho Diretor

CFE – Conselho Federal de Educação

DCE – Diretório Central dos Estudantes

CRUTAC – Centro de Treinamento Universitário

ENAP – Escola Nacional de Administração Públicas

ESAM – Escola Superior de Agronomia

FASSO – Faculdade de Serviço Social

FMI – Fundo Monetário Internacional

GEF – Grupo de Estudos Feministas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Aplicada

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NEM – Núcleo de Estudos da Mulher – Simone de Beauvoir

OIT – Organização Internacional do Trabalho

LER – Lesões por Esforço Repetitivos

OMC – Organização Mundial do Comércio

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organizações das Nações Unidas

PEA – População Economicamente Ativa

PRORHAE – Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis

SEAP – Secretária de Estado da Administração Pública Federal

SINTAUERN – Sindicato dos Servidores da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

TAC – Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta

UERN – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

UFERSA – Universidade Federal Rural do Semi-Árido

URRN – Universidade Regional do Rio Grande do Norte

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
2 TRILHAS DA PESQUISA.....	19
2.1 Sujeitos e cenários.....	19
2.2 Procedimentos metodológicos.....	26
3 O CAPITALISMO NA CONTEMPORANEIDADE E O “MUNDO DO TRABALHO”. 34	
3.1 As transformações societárias contemporâneas e seus impactos no âmbito do trabalho.....	34
3.2 A divisão sexual do trabalho e seus rebatimentos no trabalho das mulheres..	52
3.3 A estruturação do trabalho no serviço público e a inserção das mulheres.....	76
4 A LÓGICA PATRIARCAL DE GÊNERO E A CONSUBSTANCIALIDADE E COEXTENSIVIDADE DAS RELAÇÕES DE "RAÇA"/CLASSE/SEXO.....	90
4.1 O sistema patriarcal de gênero como eixo estruturante do desvendamento das violências contra mulheres no mundo do trabalho.....	90
4.2 As relações de poder e hierarquia na esfera do trabalho.....	106
5 VIOLÊNCIA SEXISTA NA ESFERA DO TRABALHO: O ASSÉDIO MORAL ÀS SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UERN.....	123
5.1 Assédio moral como violência sexista/racista/classista.....	123
5.2 Entre a satisfação e a dor: o sentido e as penosidades advindas do trabalho.....	148
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	158
7 REFERÊNCIAS.....	164
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	174
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	177

## 1 INTRODUÇÃO

A violência no mundo do trabalho tem sido um tema recorrente em vários estudos e pesquisas contemporâneas pois, desde a apropriação dos meios de produção por poucos à exploração e degradação do trabalho já ocorria. Das violências existentes no espaço laboral está a cometida contra as mulheres, em razão de sua condição de gênero, o que se denomina de violência sexista. Particularmente, abordamos o assédio moral praticado contra as mulheres no cotidiano do trabalho.

Para algumas autoras, como Saffioti (2004), Queiroz (2008) e Bandeira (2002) o “germe” dessa violência tem suas determinações no processo de dominação, opressão e exploração das mulheres, expressando-se no mundo do trabalho, por intermédio da divisão sexual do trabalho. Compreendemos que esse fenômeno social se instala na sociedade capitalista como fruto do sistema *patriarcal-capitalista-racista*, que, pautado nas diferenças, afirma a desigualdade entre mulheres e homens, de forma a beneficiar estes últimos mediante poder e domínio sobre as mulheres.

A violência no trabalho que perpassa esse universo é histórica: deita suas raízes nos sistemas escravocrata e feudal, tendo no capitalismo a sua forma mais complexa, velada e perversa.

Buscamos analisar o assédio moral praticado contra as servidoras técnico-administrativas da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERJ), tendo como fundamento as relações patriarcais de gênero, compreendendo-as como categoria, para explicação da forma como as mulheres se inserem e permanecem em relações desiguais, daí mais sujeitas às violências no mundo do trabalho, a partir da compreensão de que essas relações são consubstanciadas e coextensivas às relações de classe e “raça”/etnia, pelo que se apresentam como fundamental para compreender como homens e mulheres se inserem no mundo produtivo.

Desde a década de 1970, feministas, compartilhando perspectivas políticas e teóricas específicas, produziram, nos Estados Unidos, na Europa e na América Latina, onde suas teorias exerceram influência, distintas concepções sobre as relações de poder na sociedade, de modo a fomentar um profundo debate, utilizando as categorias “gênero”, “patriarcado”, “sexo”, para problematizar a naturalização das relações sociais organizadas pelas categorias “homem” e “mulher”. O ponto comum, a quase todas as elaborações, partiu da proposição de Simone de Beauvoir, de que “não se nasce mulher, mas sim,

torna-se mulher”, marco inicial da politização quanto à ordem do que era dado como natural relativamente ao humano.

Nesse processo feministas de filiações teóricas e políticas distintas deram ênfase a diferentes questões, em suas discussões sobre as construções políticas da categoria “mulher”: a questão do sexismo, do machismo, da cultura patriarcal; das construções sobre raça; das marcas de classe e da opressão capitalista e da heterossexualidade compulsória, foram objetos de estudos e pesquisas das variadas concepções.

Nessa perspectiva, a pesquisa em tela se propõe a analisar o assédio moral no contexto das transformações societárias, no mundo do trabalho, tendo como fundamento as categorias das relações patriarcais de gênero, divisão sexual do trabalho e assédio moral e como substrato empírico analisamos nossas inquietações em relação ao assédio moral como violência sexista no mundo do trabalho.

Nosso interesse em desenvolver esse estudo está relacionado com diferentes motivações pessoais e profissionais, que se entrecruzam com o desejo de analisar a vivência do assédio moral na vida laboral das servidoras técnico-administrativas da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

A motivação pela temática é fruto ainda da minha trajetória como membro do NEM e do GEF<sup>1</sup>, bem como pela minha experiência de mais de 7 (sete)<sup>2</sup> anos como Pró-reitora de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis, na UERN. Desta forma, a aproximação dos estudos acerca da mulher e das *relações patriarcais de gênero*, tem permeado minha vida acadêmica, com ênfase nas violências exercidas contra a mulher nos âmbitos público e privado.

A problematização relativa ao assédio moral, em termos de estudos e pesquisas na área das ciências sociais e, particularmente, do serviço social, é ainda incipiente a maioria das produções teóricas no Brasil se vincula a área do Direito, da Medicina, da Administração e da Psicologia (DINIZ, 2014).

O debate e as pesquisas sobre o assédio moral e sua relação com o sofrimento no trabalho ainda são recentes no Brasil, embora as penosidades<sup>3</sup> sempre façam parte do mundo do trabalho, e se caracteriza pelas restrições impostas aos sujeitos, o que, necessariamente, se constitui como objeto de intensos debates, dificuldades que ressoam em todas as dimensões da existência (LINHART, 2011).

<sup>1</sup> Criado em 2010, cadastrado no Diretório de Grupos de Pesquisas do CNPq.

<sup>2</sup> Assumi a Pró-reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis (PRORHAE) em 01 de outubro de 2005 ficando à frente até 03 de janeiro de 2013.

<sup>3</sup> Termo cunhado por Danièle Linhart em entrevista concedida em 2010 e publicada na Revista Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 9 n. 1, p. 149-160, mar. /jun.2011.



Assim é que a investigação se apresenta como uma contribuição e continuidade dos estudos e pesquisas sobre as violências contra as mulheres, o que se tem configurado como linha de pesquisa e extensão fundamental para o Núcleo de Estudos sobre a Mulher Simone de Beauvoir (NEM) e para o Grupo de Pesquisa de Estudos sobre relações Sociais de gênero e feminismo (GEF), ambos vinculados à Faculdade de Serviço Social (FASSO).

Segundo Diniz (2014), pesquisadora do GEF, a temática do assédio moral e sexual ainda se apresenta de forma silenciosa, e muito pouco explorada nos estudos e pesquisas acadêmicas. Na busca de situar esse fenômeno no campo das ciências sociais e, em particular, no serviço social, a autora problematiza-o no conjunto dos debates contemporâneos dos feminismos, e inova quando compreende o assédio à mulher, no mundo do trabalho, como violência sexista.

Ressaltamos esse entendimento para deixar claro o percurso que trilhamos, ou seja, no nosso trabalho, também compreendemos o assédio moral contra a mulher como violência sexista.

A partir destas considerações, justificamos nosso interesse em pesquisar o assédio moral praticado na esfera do trabalho, com suas repercussões no trabalho das mulheres, por tratar-se de uma violência com pouca visibilidade, além de incipientes pesquisas. Conforme Queiroz, *et all* (2013), é uma violência que expõe as vítimas a vários tipos de sofrimento, sejam de ordem física, psicológica ou moral, constituindo-se, portanto, em um grave problema de saúde pública, além de se configurar como uma expressão contemporânea da questão social<sup>4</sup>.

Nos últimos três anos, tenho participado de um conjunto de discussões proporcionadas pela pesquisa – A violência contra a mulher na esfera do trabalho: a realidade das comerciárias do estado do Rio Grande do Norte<sup>5</sup>.

Assim, para melhor compreender este trabalho dividimos em cinco capítulos, precedidos por essa introdução com a denominação de primeiro capítulo, e aqui situa-se o campo, objeto e interesse do estudo.

No capítulo 2 – TRILHAS DA PESQUISA, apresentamos os procedimentos metodológicos, deixando explícita a natureza da pesquisa, o instrumento de produção dos dados e as categorias centrais do trabalho, e ainda o cenário e as protagonistas de uma

---

<sup>4</sup> Questão social apreendida como o conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura [...] (IAMAMOTO, 1999, p. 27).

<sup>5</sup> Aprovada em edital e financiada pelo CNPq e Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. Tal pesquisa foi realizada com as trabalhadoras do comércio das cidades de Natal e Mossoró, concluída em agosto/2013.

história de insatisfações, de inexpressiva visibilidade, conforme nossa análise da naturalização das relações que perpassam o cotidiano de trabalho.

No capítulo 3 – O CAPITALISMO NA CONTEMPORANEIDADE E O MUNDO DO TRABALHO discutimos as recentes transformações no mundo do trabalho, em particular a partir do processo de reestruturação produtiva, desencadeada nas últimas décadas do século XX, especialmente no período da crise do taylorismo/fordismo, bem como na era da acumulação flexível e do advento do neoliberalismo.

Apresentamos, ainda, os sujeitos e cenários, com uma breve discussão do processo de trabalho no serviço público, em particular o trabalho das mulheres.

No capítulo 4 – A LÓGICA PATRIARCAL DE GÊNERO E A CONSUBSTANCIALIDADE E COEXTENSIVIDADE DAS RELAÇÕES DE "RAÇA"/CLASSE/SEXO, abordamos as relações patriarcais de gênero, compreendendo-as como fundantes da compreensão do modo como as mulheres se inserem e permanecem em relações desiguais, estando pois mais sujeitas às violências no mundo do trabalho, a partir da compreensão de que, essas relações, são consubstanciadas e coextensivas as relações de "raça"/etnia e classe.

No capítulo 5 – O ASSÉDIO MORAL NO PROCESSO DE TRABALHO DAS SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UERN, buscamos de forma mais precisa, apresentar a construção da nossa análise sobre como o assédio moral tem impactado a vida das servidoras. Compreendendo-o enquanto violência sexista no âmbito do trabalho, no cerne da divisão sexual do trabalho, concebendo-a como estruturante das relações sociais e também fruto do sistema patriarcal. Situando as categorias nas determinações da sociabilidade capitalista.

Nas considerações finais, tecemos algumas questões relativas à forma como o assédio moral se realiza na UERN, privilegiando o conjunto de recomendações para prevenção e enfrentamento dessa violência.

## 2 TRILHAS DA PESQUISA

O presente trabalho resulta de um esforço teórico-metodológico no sentido de dar visibilidade às violências no mundo do trabalho, na área das ciências sociais e humanas, sobretudo no Serviço Social<sup>6</sup>, tendo como fundamentação as relações patriarcais de gênero e a divisão sexual do trabalho, para a abordagem do assédio moral no âmbito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN).

### 2.1 Sujeitos e cenários

A escolha dos sujeitos da pesquisa – servidoras técnico-administrativas de nível médio da UERN justifica-se pela importância de ser instituição de nível superior no estado, situada em Mossoró/RN, e mais cinco municípios do Rio Grande do Norte, e devido absorver, em seu quadro funcional, um número expressivo de mulheres<sup>7</sup>. Justificamos, ainda, que a opção por servidoras de nível médio se deve a que elas, por ocuparem cargos de menor prestígio/*status* social tornam-se mais suscetíveis ao assédio moral.

No total geral são 1.385 servidores/as efetivos/as, dos/as quais 639 técnicos/as, e desse número, 323 são mulheres. Quanto ao número de docentes, são 746, sendo 335 mulheres. Nos dados gerais, são 658 mulheres<sup>8</sup>. Em que pese aos homens ainda se constituírem maioria, o número de mulheres tem crescido significativamente na instituição, nos últimos anos.

As informações supracitadas merecem algumas considerações quanto à composição do quadro feminino no serviço público. A temática não aparece como recorrente, em estudos e pesquisas, e embora a grande inserção de mulheres no mercado de trabalho, a partir dos anos de 1990, venha sendo objeto de inúmeras pesquisas, o foco ainda é delimitado, ou seja, o serviço público não tem obtido destaque nesses estudos, por uma razão muito simples, como há “equidade formal” nas oportunidades, pois nos concursos públicos não há distinção de gênero, esse nicho acaba

---

<sup>6</sup> Área a qual exercemos a docência e a pesquisa e por entendermos tal fenômeno como uma expressão da questão social na atualidade.

<sup>7</sup> Números de servidores (as) no cargo de Agente Técnico Administrativo, cargo de nível médio, no Campus Central, situado no município de Mossoró, 162, destes 80 são mulheres – Dados fornecidos pela Diretoria de Pessoal da Pró-reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis da UERN.

<sup>8</sup> Números fornecidos pela Diretoria de Pessoal da Pró-reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis da UERN em 10 de maio de 2016.

negligenciado por semelhantes estudos. Contudo, segundo a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP, 2014) assim como ocorre no setor privado – o percentual de servidores do sexo feminino no serviço público é inferior ao masculino.

Informação que se confirma na UERN; dos 1.385 servidores/as, 658 são mulheres, isso mostra que, mesmo com o aumento significativo de mulheres que adentraram o mercado de trabalho nas últimas décadas, as desigualdades históricas ainda persistem, pois, conforme dados do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), 61,2% das trabalhadoras tem 11 anos ou mais de estudo, ou seja, pelo menos o ensino médio completo; em relação aos homens, este percentual era de 53,2%. Nesta pesquisa, as mulheres também apresentam um nível de escolaridade além das exigências do cargo.

Na pesquisa de campo, buscamos trabalhar com o universo total de 80 servidoras técnica administrativa de nível médio, lotadas no Campus Central da UERN. Essa opção foi sustentada pela inexistência de dados e políticas de prevenção e enfrentamento da prática do assédio moral na UERN. Contudo, aplicamos 48 questionários. Esta redução foi determinada por um conjunto de diversidades encontradas no caminho que relatamos na Quadro 1, elaborado no processo de produção dos dados.

### QUADRO 1 – DISTRIBUIÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS

Nº DE SERVIDORAS NO CARGO	CONVIDADAS	RESPONDENTES	F	L/M	L/G	CEDIDA	L/E	A/C	N/R
80	65	48	4	2	4	2	2	1	17

Fonte: Dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis

LEGENDA: F: Férias, L/M: Licença Médica, L/G: Licença Gestante, Cedida para outro órgão da administração estadual, L/E: Licença especial por tempo de serviço, A/C: Afastada para capacitação *stricto sensu*, N/R: Não respondeu.

Apresentamos, assim, o perfil sociodemográfico das entrevistadas, para as quais, no cotidiano da sua vida o trabalho tem um significado acima da sobrevivência material: o trabalho é considerado como elemento fundante do ser social e indispensável à reprodução dos indivíduos e da sociedade. Nessa concepção, o trabalho possui uma dimensão teleológica que o particulariza como atividade humana, uma vez que o/a trabalhador/a prefigura seus resultados idealmente, antes de sua objetivação. Nessa perspectiva, acreditamos que essas mulheres colocam no trabalho suas reais possibilidades de uma determinada emancipação.

E nesse processo, buscam tornarem-se aptas para o enfrentamento dos encantos e desencantos do emprego público.

## QUADRO 2 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DAS SERVIDORAS

IDADE <sup>1</sup>	RAÇA/COR/ETNIA	ORIENTAÇÃO SEXUAL	ESTADO CIVIL	TEM FILHOS/AS <sup>2</sup>	ESCOLARIDADE
Grupo de 20 a 25: 4,55%	Negra: 10,42%	Heterossexual: 95,83%	Solteira: 43,75%	Sim: 45,83%	Superior incompleto: 12,50%
Grupo de 25 a 30: 20,45%	Parda: 31,25%	Bissexual: 0,0%	Casada: 43,75%	Não: 45,83%	Superior completo: 18,75%
Grupo de 30 a 35: 34,09%	Branca: 47,92	Lésbica: 0,0%	Divorciada: 10,42%	N/S/N/R: 8,33%	Pós-graduação <i>lato sensu</i> : 52,08%
Grupo de 35 a 40: 13,64	Outra: 6,25	Outra: 0,0%	Viúva: 2,08%	-	Pós-graduação <i>stricto sensu</i> : 8,33%
Grupo de 40 a 45: 4,55	NS/NR: 4,17%	NS/NR: 4,17	NS/NR: 0,0%	-	Ensino médio: 6,25

Fonte: Pesquisa direta

1. O público entrevistado apresenta uma idade média de  $\bar{x} = 36,2$  anos e desvio padrão de  $s = 9,8$  anos. No entanto, como o conjunto de dados apresenta valores extremos a mediana representa melhor a tendência central desses dados  $Md = 33,5$ . Observamos que 77,3% das entrevistadas têm menos de 45 anos.

2. Quanto ao número de filhos/as 95,6% tem até 3 filhos/as.

As mulheres sujeitos da pesquisa possuem idades variadas: grande parte delas tem menos de 45 anos, o que confirma com os dados nacionais publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012) segundo os quais 63,9% das mulheres ocupadas tem entre 25 e 49 anos. Aliando-se isto à escolaridade, mais de 80% delas tem mais de 11 anos de estudo, o que leva a crer que essas mulheres têm horizontes maiores nas suas profissões, o que reforça as análises nacionais, isto é, que a administração pública e os serviços prestados a empresas foram os grupamentos que apresentaram as maiores proporções de mulheres, tanto com 11 anos ou mais de estudo, quanto com nível superior (IBGE, 2012).

Quanto à definição de cor/raça/etnia, quase 90% se definiu como branca ou parda, o que demonstra a segregação ainda extremamente presente no mercado de trabalho, principalmente no serviço público. As mulheres negras e as indígenas ainda se encontram ocupadas, em número considerável, nos trabalhos domésticos ou nas atividades menos valorizadas socialmente.

A respeito da orientação sexual, 95,83% delas se definiu como heterossexual, e 4,17% não respondeu. Isso mostra que, majoritariamente, o universo da pesquisa é heterossexual e branca, e acreditamos que, como a orientação sexual que foge da

heteronormatividade é permeada de preconceito e discriminação, sendo em alguns estudos apontada como uma das determinações para os casos de assédio moral, tanto horizontal como vertical. Acreditamos que algumas das participantes optaram por não declarar sua verdadeira orientação sexual.

Uma vez que à heterossexualidade, nas palavras de Jules Falquet (2008, p. 132), trata-se:

[...] de uma potente instituição social, amplamente endossada ao Estado e à Nação e que desempenha um importante papel na circulação de pessoas. Veremos que ela contribui de modo central não somente na organização da aliança, da filiação e da herança, mas de modo mais fortemente ainda na construção e na naturalização dos sexos, mas também das “raças” e das classes.

No que diz respeito ao estado civil, mais da metade é ou já foi casada, e metade tem filhos. Tradicionalmente, os impactos da maternidade na vida profissional das mulheres eram evidenciados, até a década de 1970, pela diminuição das taxas femininas de atividade, a partir da idade de 25 anos, quando, presumivelmente, os/as filhos/as eram ainda pequenos/as. Contudo, a partir de meados dos anos de 1980, uma reversão dessa tendência vem se consolidando, indicando que a atividade produtiva fora de casa tornou-se tão importante, para as mulheres, quanto a maternidade e o cuidado com os/as filhos/as.

Em primeiro lugar os efeitos da maternidade no trabalho feminino permanecem, mas já bastante atenuados por um conjunto de mudanças de ordem econômica política e cultural, que teve os movimentos feministas como um dos principais protagonistas. Mesmo tendo clareza e concordando que o século XX demarcou profundos avanços para as mulheres, ainda lhes cabe “conciliar” o trabalho fora de casa com o trabalho doméstico o que as coloca em desvantagem no mercado, em relação aos homens. Muitas vezes, são elas relegadas a uma posição secundária. Esta discussão será aprofundada ao longo do trabalho.

### QUADRO 3 – INFORMAÇÕES PROFISSIONAIS DAS SERVIDORAS

SETOR DE LOTAÇÃO <sup>1</sup>	T.I <sup>2</sup>	F.I <sup>3</sup>	FUNÇÃO	FG <sup>4</sup>	CARGO DE CHEFIA	RENDA R\$
Reitoria: 20,83%	0 a 5 anos: 32,61%	Concurso: 72,92%	Auxiliar de secretaria: 10,42%	Sim: 58,33%	Sim: 6,25%	1.556,89 <sup>5</sup> a 2.500,00: 47,92%
Pró-Reitorias: 43,75	5 a 10 anos: 32,61%	Sem concurso: 20,83%	Auxiliar administrativa: 58,33%	Não: 41,67%	Não: 91,67%	2.500,00 a 3.500,00: 31,25%
Unidades Acadêmicas: 33,33%	10 a 15 anos: 6,52%	Relotação: 4,77%	Outra: 22,92%	-	NS/NR: 2,08%	3.500,00 a 5.000,00: 16,67%
-	15 a 20 anos: 2,17%	NS/NR: 2,08%	NS/NR: 8,33%	-	-	+ de 5.000,00: 4,17%
-	20 a 25 anos: 0,0%	-	-	-	-	-
-	25 a 30 anos: 19,57%	-	-	-	-	-
-	30 a 35 anos: 6,52%	-	-	-	-	-

Fonte: Dados institucionais fornecidos pela Diretoria de Pessoal da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis (PRORHAE-UERN).

#### Observações:

1. A maior concentração de servidoras de nível médio encontra-se na Biblioteca Central e nas Pró-Reitorias de Administração e de Planejamento
2. T.I: Tempo de Instituição. Observamos um tempo médio na instituição de 11,3 anos e desvio padrão de 10,64 (11 anos). Porém devido aos valores extremos cabe aqui utilizar a mediana (md = 5 anos).
3. F.I: Forma de Ingresso
4. FG: Função Gratificada
5. Observamos que R\$: 1.556,89 é o salário inicial do cargo de agente técnico administrativo.

As servidoras participantes da pesquisa concentram-se, em maior número, nos setores em que a exigência das atividades mais especializadas corresponde a técnicos/as especializados/as, como é o caso das/os bibliotecárias/os, contadoras/es, engenheiras/os, arquitetas/os, economistas, etc., o que determina o expressivo número na função de auxiliar administrativa, auxiliar de secretaria, funções de menor remuneração e *status* na carreira de técnico/a administrativo/a. Atualmente, na UERN, são 265 agentes administrativos, dos quais 125 são mulheres<sup>9</sup>.

Um dado interessante é que, quanto ao recebimento de função gratificada (FG) e cargo de chefia, 58,33% afirma perceber FG, e apenas 6,25% diz ter cargo de chefia. Esses dados nos levam a refletir que, ou parte considerável deve se encontrar em desvio de função no quadro real, ou a concessão de FG não obedece à legislação em vigor, ou

<sup>9</sup> Dados fornecidos pela Diretoria de Pessoal da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis da UERN, em maio de 2016.

seja, a Resolução nº 6/2012 do Conselho Diretor (CD), que define cargos e funções gratificadas no âmbito da UERN<sup>10</sup>.

Esse dado não chega a impactar a pesquisa, pois, mesmo tendo funções gratificadas, apenas 6,25% das servidoras ocupam cargo de chefia, o que, do ponto de vista das nossas hipóteses, poderia modificar alguns dos nossos resultados.

Outra informação que chama atenção, e que se relaciona com a percepção de FG diz respeito à renda. Pouco mais da metade das participantes da pesquisa 52,09%, percebe R\$ 2.500,00 a mais, ao passo que 47,92% se concentra abaixo dessa faixa o que nos leva a inferir que, mesmo o cargo sendo de menor remuneração na UERN a FG, sem o exercício de cargo de chefia, pode apontar para uma forma de melhorar o nível salarial de parte dessas servidoras, que em sua maioria se concentram nas Pró-reitorias.

Quanto ao tempo de serviço na instituição, grande parte do corpo administrativo tem menos de 10 anos, o que se explica, porque apenas em 2010 a UERN regularizou, através de concurso público, seu quadro de pessoal.

A UERN, mesmo tendo sobrevivido, nos seus mais de 40 anos, sem realizar concursos na área técnico-administrativa, foi obrigada, em 2006, por determinação do Ministério Público, a partir de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), a rever seus instrumentos jurídico-legais, ou seja, passou a ser exigida a legalização dos cargos efetivos e provisórios existentes, determinação tanto interna como externa, pois já não cabia, nos processos informatizados e interligados por parametrizações legais, a inexistência de um quadro de pessoal que refletisse o tamanho e as necessidades da instituição.

Nesse processo, aprovado em última instância pelo poder legislativo, mas determinado e encaminhado pelo, poder executivo, foram aprovadas leis que instituíram os cargos, com seus requisitos e atribuições, mas deixando, fora, as atividades-meio, como condução de veículos, limpeza, vigilância e manutenção patrimonial, abrindo assim, as possibilidades do processo de terceirização.

As discussões para definição do quadro de pessoal, foram iniciadas em 2007, culminando, em 2009, nas leis que criaram e regulamentaram os cargos públicos na instituição, o que possibilitou a realização do primeiro concurso público para os cargos administrativos, em 2010. Com isso demarcou-se um novo processo de relações de

---

<sup>10</sup> Conjunto das funções gratificadas (FG) que são denominadas de 1 a 5 e dos cargos comissionados (CC) que são denominados de 1 a 4, bem como os quantitativos, são determinados em lei aprovada pela Assembleia Legislativa, as mesmas leis que altera o Plano de Cargos e Salários dos docentes e técnicos administrativos, mas cabe a UERN em legislação própria designar os cargos e funções institucionais que fazem jus as citadas gratificações.



trabalho, mais formalizadas, sem os compadrios e as indicações políticas, ou seja, o aparato jurídico-administrativo passou a balizar as demandas e relações entre a hierarquia institucional e os/as servidores/as, com a sustentação das garantias legais.

Com esse breve perfil das nossas protagonistas, apresentamos o *locus* da pesquisa – a UERN.

A UERN tem sua sede na cidade de Mossoró (RN)<sup>11</sup>, segundo maior município do estado do Rio Grande do Norte possuindo 6 (seis) Campis, em sua maioria no interior e um na capital do estado<sup>12</sup>, uma universidade que hoje atende às demandas de educação superior do interior do estado, alcançando quatro regiões<sup>13</sup>. Esse atendimento faltou ao estado por mais de 30 anos, que nesse decurso de tempo contava apenas com a Universidade Federal do Rio Grande do Norte, localizada em Natal, com campus em Caicó e Santa Cruz e com a Escola Superior de Agronomia (ESAM), em Mossoró, mais 2 (dois) Institutos Federais de Educação, (Mossoró e Natal).

Nos últimos dez anos essa realidade começa a mudar com a transformação da ESAM em Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA), com campus nas cidades de Angicos e Caraúbas, e com implantação de mais de 10 (dez) cursos de graduação. Além disso, foram criados mais 3 (três) Institutos Federais de Educação no interior. De modo que a UERN continua sendo a principal responsável pela formação de quadros para a educação básica no interior do Rio grande do Norte.

A história da UERN tem algumas particularidades que demarcaram seu desenvolvimento como instituição. Criada em 1968, por lei municipal, nasce como Universidade Regional do Rio Grande do Norte (URRN), resultante da aglutinação de faculdades isoladas, criadas a partir de 1943, sendo elas: Ciências Econômicas, Serviço Social, Filosofia, Ciências e Letras e a Escola Superior de Enfermagem.

Nas primeiras décadas de sua história, caracteriza-se como universidade de ensino, com ênfase na área de Humanas, realizando também experiências de extensão, por intermédio do Centro Rural de Treinamento e Ação Comunitária (CRUTAC).

O ano de 1974 marca o início de sua expansão física e consolidação da sua

---

<sup>11</sup>Situada na região oeste, é conhecida por seu clima quente e semiárido. No censo realizado pelo IBGE, em 2010, o município de Mossoró apresentou uma população estimada em 259.886 habitantes, estando mais de 90% dessa população concentrada na zona urbana. Ocupa uma área de 2.110,21 km<sup>2</sup>, a densidade demográfica de 101,47 hab/km<sup>2</sup>. Localizada entre Natal, capital do estado, a 277 km e de Fortaleza, capital do Ceará, a 260 km. A economia mossoroense está fundada no tripé produtivo da extração do sal marinho, do petróleo e da fruticultura irrigada. Mas recentemente, a partir dos anos de 1980 com a chegada da Petrobras e suas subsidiárias, intensificou-se a área dos serviços. Rocha (2009).

<sup>12</sup>Pau dos Ferros, Açu, Caicó, Patu e Natal. Os *campis* de Pau dos Ferros e Patu localizam-se na região Oeste do Estado, o de Caicó na região do Seridó e de Natal que é capital do Estado.

<sup>13</sup> Região Oeste, Alto-oeste, do Seridó e região de Natal.

infraestrutura. Nesse ano, é criado o Campus Central, no município de Mossoró, e o Campus Avançado de Assú, ao qual se somariam, nos anos seguintes, o de Pau dos Ferros (1976) e o de Patu (1980). Essa expansão dá-se menos como consequência de um amadurecimento institucional e mais pela articulação das forças políticas locais. Até a década de 1970 a então Universidade Regional do Rio Grande do Norte (URRN), ainda tinha um claro caráter comunitário, sendo seu quadro funcional composto por meio de relações políticas. Apenas em 1987 é que a instituição, já estadualizada, realiza seu primeiro concurso público para docente.

Em meados dos anos 1980, após um intenso processo de mobilização protagonizada pelos movimentos docente e estudantil da UERN e pela comunidade, ocorreu a estadualização, o que lhe significou, muito rapidamente, uma mudança qualitativa sem precedentes. Os avanços se expressam na realização de concursos públicos, elaboração do plano de capacitação para docentes, bem como nos planos de carreira para docentes e corpo técnico-administrativo. Em síntese, a estadualização permitiu iniciar o processo de profissionalização do corpo docente e a expansão de sua autonomia política, propiciando as condições necessárias para o desenvolvimento da pesquisa científica.

Outro momento importante na história da UERN foi o seu reconhecimento como universidade, pelo Conselho Federal de Educação (CFE), em 1993. A UERN continua, porém, como universidade majoritariamente de licenciaturas e de Humanidades.

A partir de 2002, tem início uma segunda fase de expansão geográfica, 22 anos depois de encerrada a primeira. Nesse ano, criam-se dois novos campi: Natal, em 2002, e Caicó, em 2004.

Nos últimos anos, como resultado da política de capacitação docente, a Universidade vem criando programas e cursos de pós-graduação *stricto sensu* em diferentes áreas<sup>14</sup>. Todavia, esse processo não veio acompanhado de investimentos na estrutura e infraestrutura, o que vem trazendo desafios para sua consolidação.

## 2.2 Procedimentos metodológicos

Na execução da pesquisa, partimos do entendimento de que o processo teórico-metodológico se configura na construção dialética, na qual conhecimento e realidade se

---

<sup>14</sup>Atualmente funcionam regularmente 18 mestrados e 2 doutorados em Cursos e Programas de Pós-graduação *stricto sensu*

apresentam articulados como totalidade. A produção de conhecimento e a compreensão da realidade não podem ser entendidas como um ato linear que se processa por via somatória, mas como parte de uma totalidade que se concretiza num movimento contínuo, do todo para as partes, e das partes para o todo. Nesse processo, quem analisa a realidade e busca compreender o ser humano em seus múltiplos aspectos é, antes de tudo, um sujeito ativo, crítico e transformador da própria realidade (KOSIK,1976).

Nesta perspectiva, buscar-se-á desvelar a essência do objeto desta pesquisa, isto é, os impactos do assédio moral na vida das servidoras. Não se trata de uma questão isolada, focalizada ou fragmentada da totalidade social, pois se imbrica em relações sociais mais amplas, imersas na sociabilidade capitalista, identificando-lhe as múltiplas determinações e expressões, com repercussões na realidade concreta das mulheres, o que vai além da dimensão laboral das servidoras pesquisadas, numa perspectiva de totalidade. Com efeito, afirma Kosik:

Os fatos são conhecimento da realidade se compreendidos como fatos de um todo dialético – isto é, se não são átomos imutáveis, indivisíveis e indemonstráveis, de cuja reunião a realidade saia constituída – se não entendidos como partes estruturais do todo. O concreto, a totalidade, não são, por conseguinte, todos os fatos, o conjunto dos fatos, o agrupamento de todos os aspectos, coisas e relações, visto que a tal agrupamento falta ainda o essencial: a totalidade e a concreticidade. Sem a compreensão de que a realidade é totalidade concreta que se transforma em estrutura significativa para cada fato ou conjunto de fatos – o conhecimento da realidade não passa de mística, ou a coisa incognoscível em si (1976, p. 258).

Segundo Kosik (1976), pensando e agindo de acordo com uma práxis utilitária, o homem, enquanto ser genérico confunde a aparência fenomênica (aquilo que não passa de pura manifestação fetichista do sistema) com a essência dos processos e fenômenos sociais, isto é, com aquilo que é estruturador e configurador do mundo social, e é mantido na escuridão da caverna do mundo pseudoconcreto. A “luz” que esse indivíduo, que age sob influência do utilitarismo prático, pode projetar sobre a realidade, sobre os homens e as mulheres, processos e coisas, a fim de conhecê-los e valorá-los e encontra-se arraigada a uma postura fetichista, utilitária, cujo fundamento é o pensamento consumista e calculador.

Ressaltamos que não temos a pretensão de responder a todas as questões que a temática propõe, uma vez que concebemos a pesquisa de acordo com Minayo como:

[...] uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo

intrinsecamente inacabado e permanente. É uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, fazendo uma combinação particular entre teoria e dados (2007, p. 23).

Reconhecemos, portanto, que a realidade é sempre mais rica e dinâmica do que as nossas elaborações sobre ela, ou seja, a aparência dos fenômenos, no geral, pouco diz sobre a sua essência, principalmente, quando se trata de um aspecto da realidade, no caso o assédio moral, que se configura ainda como violência silenciosa, permeada de humilhações, medo e naturalização.

Assim, na perspectiva de compreender a vivência do assédio moral na vida laboral de um conjunto de trabalhadoras do serviço público, buscamos apreender, compreender, interpretar e falar acerca da existência e da configuração do mundo do trabalho atual, como capaz de constituir, segundo seus interesses e conforme uma “práxis utilitária”<sup>15</sup>, padrões de pensamento e de ação, normas morais, sociais, comerciais, coerções, sistematizações e relações de desigualdade, que culminam na criação e reprodução de relações e ações que ensejam a existência de um conjunto de práticas de violência nos espaços de trabalho, entre elas, as baseadas no gênero, ou melhor, as violências sexistas, como o assédio moral que tem como sujeitos principais dessa prática as mulheres.

Com o fito de problematizar o assédio moral como violência sexista, num universo ainda pouco explorado pelos estudos sobre violência de gênero – a universidade pública – portanto com pouco material teórico e dados empíricos, optamos pela pesquisa qualitativa, compreendendo, entretanto que essa opção não exclui o interesse em compreender as relações complexas. O que buscamos na abordagem quantitativa foi possibilitar a pesquisa com um universo maior, compreender relações entre variáveis, nem sempre possíveis de identificar em técnicas e instrumentos utilizados na pesquisa qualitativa, pela própria natureza do objeto e na sua relação com o ambiente e o cotidiano do trabalho, e das relações dele decorrentes.

Para ilustrar o que pretendemos no nosso trabalho, Mioto e Lima nos ajudam a esclarecer;

[...] realizar uma pesquisa entendendo a realidade social dinâmica, contraditória, histórica e ontológica implica na utilização de procedimentos metodológicos que

---

<sup>15</sup> Segundo Kosik, a atitude imediata do ser humano frente a realidade, não é a de um abstrato sujeito cognoscente e sim como um sujeito que age objetiva e praticamente sobre a natureza, tendo como fim a realização de suas necessidades e interesses. Assim, o ser humano inserido neste mundo, no momento que trabalha para suprir suas carências e necessidades, cria uma relação prático-utilitária com as coisas e decorrente disto, cria suas próprias representações das coisas, captando o aspecto fenomênico da realidade (1976, p. 250).

consigam engendrar todos esses pressupostos com a mesma intensidade como se apresentam quando estão em relação (2007, p.40).

Assim, nossa pesquisa consistiu-se em um estudo de natureza quali-quantitativa, cujo percurso metodológico incluiu pesquisa bibliográfica, por compreendermos que ela “[...] implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório” (MIOTO e LIMA, 2007, p.38).

Mesmo não se tratando de uma pesquisa apenas de natureza bibliográfica, nem um estudo exploratório ou descritivo, consideramos que nosso objeto, pela forma como o abordamos e quanto à área das ciências sociais, é muito pouco estudado, e os relatos e denúncias publicizados, no geral, ainda se concentram numa abordagem assexuada, tratando a temática como conflitos inerentes às relações de trabalho. Desta forma, acreditamos que a pesquisa bibliográfica nos permitiu ir além de campos e áreas de estudos específicas, dialogando com diferentes obras e material impresso e *on line*. Nesse entendimento, Gil, afirma:

[...] a pesquisa bibliográfica possibilita um amplo alcance de informações, além de permitir a utilização de dados dispersos em inúmeras publicações, auxiliando também na construção, ou na melhor definição do quadro conceitual que envolve o objeto de estudo proposto (1994, p. 40).

Por configurar-se como uma investigação em que inexistem dados institucionais e sindicais sistematizados sobre o fenômeno, optou-se pela pesquisa de campo, realizada com todas as servidoras de nível médio lotadas nas unidades administrativas e acadêmicas do Campus Central da UERN.

Nessa perspectiva, nosso trabalho buscou, na pesquisa quali-quantitativa, os subsídios para produção dos dados sobre o assédio moral na UERN, tendo como ferramenta, nesse processo, o questionário quantitativo e qualitativo – semi-aberto. Segundo Minayo (2007, p. 74) “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois, a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia”. Compreende-se, assim, que pesquisas de natureza qualitativa e quantitativa, juntas, podem contribuir para esclarecer determinados fenômenos sociais, e é com essa compreensão que produzimos este trabalho.

Apontando nesta direção Minayo afirma ainda:

[...] elas não são incompatíveis e podem ser integradas num mesmo projeto de pesquisa, uma investigação de cunho quantitativo pode ensejar questões passíveis de serem respondidas só por meio de estudos qualitativos, trazendo-lhe

um acréscimo compreensivo e vice-versa; [...] que em lugar de se oporem, os estudos quantitativos e qualitativos, quando feitos em conjunto, promovem uma mais elaborada e completa construção da realidade, enseja o desenvolvimento de teorias e de novas técnicas cooperativas. [...] a primeira tem como campo de práticas e objetivos trazer à luz dados, indicadores e tendências observáveis. Deve ser utilizada para abarcar, do ponto de vista social, grandes aglomerados de dados, de conjuntos demográficos, por exemplo, classificando-os e tornando-os inteligíveis através de variáveis (2007, p.76).

Assim, a utilização do questionário foi a que nos pareceu mais alinhada à natureza e aos interesses de uma pesquisa em que não temos dados institucionais sobre a questão, bem como legislações específicas em relação a prevenção e punição das práticas de assédio moral. Mesmo tendo a clareza de que o instrumental pode restringir as percepções dos sujeitos, a perspectiva é a de que cada fragmento e cada particularidade remetem a uma totalidade social, portanto, apenas contribuem para resolver um pouco essas questões.

O questionário é extremamente útil quando a pesquisa busca construir informações sobre um determinado tema. Nessa perspectiva, Gil o defini:

Questionário pode ser definido como uma técnica de investigação social composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamentos presentes ou passados (2008, p. 120).

Aplicamos questionário com questões abertas e fechadas, contendo as seguintes informações: (I) PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO: idade, raça/cor/etnia, orientação sexual, estado civil, quantidade de filhos, escolaridade, setor de trabalho, tempo de trabalho na instituição, forma de ingresso, função, função gratificada, cargo de chefia e renda; (II) O TRABALHO: importância do trabalho, relações entre homens e mulheres no setor de trabalho, satisfação no trabalho (III) EXPRESSÕES DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO: contra quem ocorre com mais frequência (homem ou mulher), assédio moral (compreensão, vivência, quem praticou (IV) REAÇÕES AO ASSÉDIO MORAL: denuncia/publicização, atendimento pela instituição, (V) MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL: conhecimento legal e institucional e sugestões de atendimento.

O questionário, com 51 questões abertas e fechadas, incluindo um detalhado perfil sociodemográfico, e com alternativas que se relacionavam (Ver apêndice A nas pág de 176 a 178) foi distribuído no Campus Central da UERN, no período de 15 de fevereiro a

15 de abril de 2016. A maioria das respondentes solicitou que a entrega do questionário, devidamente respondido, se dessem em data posterior, o que demandou um tempo maior do que o previsto para a pesquisa de campo, bem como o não retorno de 17 servidoras não o devolveram.

Aliado a isso, o período inicial da distribuição do questionário coincidiu com um grande número de servidoras de férias, o que nos levou a interromper a aplicação, e retomar posteriormente.

Após o recebimento dos questionários, foi feita a tabulação dos dados com levantamento das frequências absolutas e relativas das questões fechadas, com auxílio de um estatístico na tabulação e construção dos quadros, gráficos e tabelas, ou seja, a apresentação da produção dos dados construídos. Privilegiamos a análise e exposição das frequências relativas de maior relevância para a resposta dentro dos nossos objetivos, conforme o percentual de respostas das 48 participantes sobre cada pergunta e especificamente a cada alternativa.

A análise dos dados foi qualitativa, com as informações produzidas e analisadas no corpo da fundamentação.

Na busca de melhor compreender nosso objeto, apoiamos-nos também em documentos como: Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Plano Nacional de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, Regime Jurídico Único dos Servidores do Estado do Rio Grande do Norte e na legislação trabalhista.

A pesquisa de CAMPO: foi realizada com 48 servidoras de nível médio que exercem o cargo de agente técnico-administrativas nas unidades acadêmicas e administrativas do Campus Central da UERN, na cidade de Mossoró.

Na pesquisa BIBLIOGRÁFICA dialogamos com autoras/es que tematizam nas suas produções as categorias definidas como norte teórico para nosso trabalho, como: **divisão sexual do trabalho**: Hiratta (2002; 2010); Kergoat (2009; 2010), Cisne (2013; 2014); Souza-Lobo (2011); Diniz (2014), entre outras; na discussão sobre as **relações patriarcais de gênero**, nos fundamentamos em: Saffioti (1979; 1987 e 2004), Scott (1990/1995); Queiroz (2008); Pateman (1993), Diniz (2014), Camurça (2007), Delphy (1981), entre outros (as). Na fundamentação teórica sobre **assédio moral** e suas repercussões no trabalho das mulheres, recorremos a Barreto, (2003) Felker (2007), Hirigoyen (2005, 2012), Queiroz (2012), Diniz (2014), Linhart (2011), Heloani (2003), Silva (2011), Alves (2015), dentre outros (as).

Além dessas categorias, situamos nosso trabalho nas imbricações da sociabilidade

capitalista atual. Assim, nos apoiamos ainda em autores/as como Antunes (2004/2005/2011/2014); Alves (2008/2011/2015); Harvey (1992/1993); Behring (2003/2007); Mézáros (2002/2009); dentre outros/as.

A opção por essas categorias se deve à compreensão de que a temática impacta, de forma particular, as mulheres pois a violência própria às relações de exploração na esfera do trabalho assume outras formas com esses sujeitos, em especial o assédio moral. Embora essas violências não sejam uma prática apenas contra as mulheres, contudo as *relações patriarcais de gênero* e a divisão sexual do trabalho, aliadas à hierarquização com forte recorte de gênero, tornam as mulheres vítimas mais recorrentes desse tipo de violência<sup>16</sup>.

Segundo DINIZ (2014), a história das mulheres no mundo do trabalho remete às relações de opressão, exploração e discriminação, o que as coloca na condição de desigualdade em todas as esferas da vida social, sendo que nos deteremos na esfera do trabalho no contexto das relações capitalistas de produção, que produz e reproduz a divisão sexual do trabalho e da “lógica patriarcal de gênero”, que impondo, entre outros valores, a opressão das mulheres pelos homens, e conseqüentemente, a violência contra a mulher como algo natural, seja no âmbito público ou privado.

A Divisão sexual do trabalho, é compreendida, aliada às relações patriarcais de gênero, como estruturantes das relações sociais, portanto como determinantes do processo de exploração/opressão das mulheres no mercado de trabalho.

Conforme Kergoat:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrentes 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.) (2009, p. 67).

A divisão sexual do trabalho, não apenas organiza as atividades do mundo, mas lhe atribui valor, o que está, para o debate feminista, na raiz das desigualdades de gênero. O problema, portanto, não é somente a divisão do trabalho entre os sexos e a conseqüente determinação social dos destinos de homens e mulheres, mas as desigualdades de valor que ela possibilita.

Neste sentido, autoras como Hirata, Kergoat, Devreux, Saffioti, Lombardi,

---

<sup>16</sup> Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) referente ao ano de 2006 estimam que, no Brasil, 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas.



apresentam análises abrangentes e profundas sobre a estruturação do pensamento político e das teorias feministas de forma a apontar a divisão do mundo entre público e privado, espaço produtivo e reprodutivo, como determinantes do processo de exploração, subordinação e opressão das mulheres. Esta divisão tem impacto em diversas dimensões da vida social, seja no campo político, no campo artístico, seja no campo econômico.

Na discussão sobre as **relações patriarcais de gênero**, nossa compreensão é que são relações consubstanciadas e coextensivas, portanto “enoveladas” com “raça”/etnia, classe e sexo, constituindo-se, assim, como ferramenta estruturante para explicação da forma como as mulheres se inserem nos vários espaços da vida social, de forma subordinada aos homens.

A compreensão sobre o **assédio moral** e suas repercussões no trabalho das mulheres como violência sexista fundamentada no sistema *patriarcal-capitalista-racista*, que naturaliza e acentua a opressão e exploração das mulheres.

O assédio moral consiste em expor à pessoa a situação humilhante, na qual a vítima sofre agressões verbais, o que coloca em risco sua saúde, valores e dignidade. É caracterizado por ações que objetivam desqualificar o sujeito, tais como, deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, além disso, também se configura como assédio moral o atentado contra a dignidade (utilização de insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, são propagados rumores a respeito da pessoa, desacreditando-a frente aos colegas, superiores e subordinados, críticas à vida privada, atribuição de tarefas humilhantes, entre outras formas que são utilizadas para ferir a dignidade.

Assim, compreendemos que as relações patriarcais de gênero e a divisão sexual do trabalho produzidas na sociabilidade capitalista, em tempos de reajustes estruturais do capitalismo em crise, e pelo processo sócio-histórico de exploração e opressão das mulheres, são determinações estruturantes, para afirmar que na esfera do trabalho as mulheres estão mais sujeitas às violências invisibilizadas, em particular o assédio moral.

### 3 O CAPITALISMO NA CONTEMPORANEIDADE E O “MUNDO DO TRABALHO”

Este capítulo apresenta as recentes transformações no mundo do trabalho, notadamente após o processo de reestruturação produtiva, desencadeada nas últimas décadas do século XX, especialmente no período que se inicia na crise do taylorismo/fordismo, bem como na era da acumulação flexível e do advento do neoliberalismo. É neste contexto que procuramos entender em que medida essas mudanças impactaram no trabalho.

#### 3.1 As transformações societárias contemporâneas e seus impactos no âmbito do trabalho

Em especial, buscamos dialogar com autores/as que tematizam a sociabilidade capitalista, particularizando o trabalho feminino, nos cenários dos anos de 1970/90, tendo como demarcadores os fenômenos supracitados, que têm, de forma desigual, impactado no emprego feminino e masculino. Mesmo tendo o emprego e o trabalho feminino remunerado crescido nos anos de 1990<sup>17</sup>, a inserção das mulheres trabalhadoras, tanto nos espaços formais quanto, nos informais do mercado de trabalho, se encontra majoritariamente, nas áreas onde predominam os empregos precários e desvalorizados.

No fim da década de 1960 e início da década de 1970, o capitalismo entra em uma crise que põe fim aos seus “30 anos gloriosos”<sup>18</sup>. Apesar do aumento do valor da matéria-prima, os altos índices de inflação, uma série de falências, as crises bancárias, a crise do petróleo 1973/74, a queda na taxa de lucro, foram sinais importantes de que o sonho havia terminado, após um longo período de acumulação de capitais, ocorrido durante o

---

<sup>17</sup> Na América Latina, apesar de verificarmos que também vem ocorrendo um processo de feminização do trabalho, há algumas especificidades próprias dos países de capitalismo dependente ou subordinado como, por exemplo, quando constatamos que mesmo com o acentuado crescimento da inserção da mulher no mundo do trabalho, ainda ocorre uma predominância masculina. Na Colômbia, por exemplo, de 1990 a 1997, houve uma diminuição da força de trabalho masculina de 58,6% para 51,9%, enquanto que a feminina cresceu, no mesmo período, de 41,4% para 48,1%. Podemos citar também o caso do Uruguai, onde, em 1986, os trabalhadores masculinos compunham 60% da força de trabalho e, em 1997, esse percentual diminuiu para 55%, e o contingente das trabalhadoras aumentou de 40% para 45%, neste mesmo período, confirmando a predominância masculina." (NOGUEIRA, 2004, p. 121). No Brasil, segundo pesquisa do IPEA sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho do período entre 2004 e 2014, revelou que houve pouco crescimento da presença de mulheres — média entre brancas e negras. Segundo o estudo, em 2005, 59% delas tinham um emprego; em 2011, o percentual ficou em 56%; e em 2014, 57%. Os homens têm percentual de 80%. (IPEA, 2015).

<sup>18</sup> “Os trinta anos gloriosos”, também conhecido como ‘Anos Dourados’, foi o termo utilizado para designar o período em que o capitalismo vigorou (40-70), pautado numa estabilidade econômica, no controle das relações salariais, no pleno emprego, na melhoria das condições de vida devido às medidas adotadas pelo Estado de Bem-Estar Social. O capitalismo desse período funcionava a partir do fordismo-keynesianismo que adotava “um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico”. (HARVEY, 1992, p.119).

apogeu do fordismo e do keynesianismo<sup>19</sup>, a partir da década de 1970, esse processo começou a dar sinais de esgotamento.

Os traços mais evidentes desse esgotamento são apontados por ANTUNES (2009): a queda da taxa de lucro, dado pelo aumento do preço da força de trabalho e pela intensificação das lutas sociais dos anos 1960. Isto levou à redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro. O segundo traço foi o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção. O terceiro, a expansão da esfera financeira, que passou a ganhar relativa autonomia frente aos capitais produtivos, colocando o capital financeiro como um campo para a especulação, num claro movimento em direção ao processo de internacionalização. O quarto, a maior concentração de capitais devido às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas. O quinto, a crise do *Welfare State* ou Estado de bem-estar social e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado. E por último, o incremento acentuado das privatizações, desregulamentações e flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho.

Nessa conjuntura o capitalismo inicia um processo de transição que o faz ganhar novas configurações e contornos, assumindo uma hegemonia financeira, mundializada, complexa, em que a crise é uma constante. De acordo com Mandel (1985), a partir da década de 1970, tem início uma nova fase do capitalismo, caracterizada pelos processos de globalização dos mercados e do trabalho, pela intensificação dos fluxos internacionais do capital e pelos processos de financeirização da economia.

Chesnais (1996) denomina esse processo como mundialização do capital<sup>20</sup> numa fase de dominância financeira, onde o capital produtivo, comercial e financeiro vem superando as barreiras nacionais em busca de sua acumulação ininterrupta em escala mundial, exigindo um contexto necessariamente desregulamentado.

A esfera financeira passa a ser campo privilegiado na obtenção de lucros, por meio de um valor que se autovaloriza, descartando o ciclo produção/comercialização de mercadorias. Ressalte-se que essa autonomia da esfera financeira é relativa, uma vez

---

<sup>19</sup> Para responder à crise capitalista de 1930, o economista John Maynard Keynes (1883-1946) defendeu a intervenção estatal com vistas a reativar a produção, buscando uma maior intervenção do Estado na economia. Nesse sentido, a política keynesiana, viabilizada a partir da intervenção do Estado, objetivava elevar a demanda global e, antes de evitar a crise, iria amortecê-la através de alguns mecanismos, tais como: planificação indicativa da economia; a intervenção na relação capital/trabalho através da política salarial e do “controle de preços”; a distribuição de subsídios; a política fiscal; a oferta de créditos combinada a uma política de juros; e as políticas sociais. (BEHRING e BOSCHETTI, 2007).

<sup>20</sup> A categoria *mundialização do capital* foi originariamente cunhada pelo economista francês François Chesnais, com vistas a se contrapor ao termo *globalização*, que difundia a ideia de adaptação e de processo irreversível.

que os capitais, que se valorizam nesta esfera, advêm dos setores produtivos com a produção de mais-valia.

Na verdade, a riqueza produzida na esfera produtiva não é nela reinvestida ao contrário, é expropriada pelos setores financeiros, onde o capital se valoriza. Nesse contexto, o capital financeiro-especulativo domina o capital produtivo, num claro processo de financeirização da economia.

De acordo com Behring (2007), para Mandel a combinação sem freios do conjunto de variáveis que envolvem a obtenção de superlucros está relacionada à existência das chamadas ondas longas de aceleração e desaceleração, as quais são sucessivas em toda história do capitalismo.

Mészáros (2009) discorda de que a crise contemporânea seja mais um processo cíclico do capital para ele, a denominada crise do fordismo e do keynesianismo é uma expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo, exprimindo um significado mais profundo, uma crise estrutural, ou seja, o capitalismo após vivenciar a era dos ciclos, adentra uma nova fase, inédita, pois, ao contrário das crises anteriores, essa se mostra longa e duradoura, sistêmica e estrutural<sup>21</sup>. A tese central de sua análise é de que o sistema de capital não pode mais se desenvolver sem recorrer à taxa de utilização decrescente do valor de uso das mercadorias como mecanismo que lhe é intrínseco. Portanto, trata-se de uma crise na própria realização do valor.

Outro elemento fundamental da crise estrutural é dado pelas transformações no trabalho contratado e regulamentado, e que vem sendo substituído por outras formas de contrato de trabalho, que oscilam entre a superexploração e a autoexploração do trabalho, direcionando-se a uma precarização estrutural da força de trabalho em escala global.

Na perspectiva de controle da crise e como resultante dela, assistimos nas últimas décadas, a um conjunto de mudanças, que se materializam na refuncionalização do Estado capitalista, pela revolução tecnológica e organizacional da produção – chamada de reestruturação produtiva; pela *mundialização do capital*, combinada com o processo de financeirização e pelo ajuste neoliberal, dando uma nova tônica às políticas econômicas, industriais e sociais dos Estados nacionais e desenvolvendo um novo padrão da relação

---

<sup>21</sup>Mészáros (2009) faz uma crítica às engrenagens que caracterizam o sistema sociometabólico do capitalismo, constatando que [...] o sistema do capital, por não ter limites para a sua expansão, acaba por converter-se numa processualidade incontrolável e profundidade destrutiva. [...] quando tudo passa a ser controlado pela lógica da valorização de capital, sem que se leve em conta os imperativos humanos-sociais vitais –, produção e o consumo supérfluos acabam gerando a corrosão do trabalho, com a sua conseqüente precarização e o desemprego estrutural, além de impulsionar uma destruição da natureza em escala global jamais vista anteriormente (ANTUNES, na introdução a MÉSZÁROS, 2009, p. 11, grifos do autor).

Estado/sociedade civil.

As mudanças na forma de acumulação do capital impactam todas as relações dela decorrentes, nas configurações da sociedade, do Estado e do trabalho, fazendo surgir novas modalidades de subordinação e precarização do trabalho, mediante flexibilização dos processos e vínculos do trabalho. Aliam-se a esse processo os novos modelos de gestão<sup>22</sup>

Nesses modelos, destaca-se inicialmente o fordismo, com inspirações tayloristas, cujos elementos constitutivos básicos eram dados, pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e produção em série fordista; pela existência de trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas. Sendo, também, caracterizado pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, e do movimento sindical.

Nos dois modelos a mais-valia é extraída, extensivamente, pelo prolongamento da jornada de trabalho, e paralelamente o operariado vai perder suas destrezas laborais, características do homem, tornando-se um apêndice da máquina-ferramenta. Para o capital, tratava-se de se apropriar do conhecimento processual do trabalho, retraindo a dimensão intelectual do trabalho operário, reduzindo suas atividades a ações mecânicas e repetitivas.

O fordismo, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo do século XX, principalmente nos Estados Unidos, em alguns países da Ásia e em parte da Europa Ocidental, onde a necessidade de construção de um novo padrão de produção tem suas origens, e ganha corpo na década de 1930, como forma de superação da crise capitalista do final da década de 1920, e posteriormente pela necessidade de reconstrução da Europa pós-Guerras Mundiais, notadamente a Segunda Grande Guerra Mundial (1939/1945), que devastou o continente europeu e redefiniu o mapa geopolítico do mundo, afirmou um padrão de desenvolvimento, ao mesmo tempo em que puseram em cheque os padrões de produção e consumo, condições para expansão do capitalismo monopolista.

---

<sup>22</sup> Com o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista, nos anos de 1970, emerge o modelo toyotista de organização industrial, que desencadeia profundas transformações no mundo do trabalho. Surgindo novos processos de trabalho marcados pela flexibilização da produção e do trabalhador. As formas de produção passam por sérias mudanças que rebaterão, sobretudo, nos direitos dos trabalhadores que, por sua vez, são desregulamentados e flexibilizados. O objetivo da reestruturação produtiva, através do toyotismo, é criar um trabalhador mais adaptado a essa nova forma de exploração do trabalho pelo capital. (GOUNET, 1999).

Como forma de garantir a ascensão capitalista e reconstruir a Europa pós-Guerra, foi gestada uma nova concepção de Estado. O modelo liberal que tinha por base um mercado forte e um Estado regulador dos seus interesses, e foi substituído pelo pacto social-democrata do *welfare state*,<sup>23</sup> ocorrido, principalmente, nos países europeus.

O *Welfare State* nos moldes europeus pressupõe um Estado que se responsabilizasse e garantisse o atendimento dos “mínimos sociais” aos cidadãos/cidadãs, o que Fonseca (1996, p. 22) entende como “[...] resultado de correlações de forças entre capitalistas e trabalhadores [...]”. Iniciado durante o período de pós-Segunda Guerra Mundial em meio à expansão do capitalismo e do controle efetivo dos trabalhadores, como um conjunto de medidas e processos historicamente construídos, determinados pelas demandas sociais postas nas lutas sociais por direitos políticos e garantias sociais, por meio do qual o Estado passa a intervir na área social.

Assim, as repercussões do *Welfare State* foram sentidas em grande parte dos países, mesmo não se implantando em todos os países ocidentais o seu arcabouço protetivo, o capital exigiu do conjunto das nações medidas protecionistas e de bem-estar que garantissem o seu desenvolvimento. Nos trinta anos de ascensão capitalista, o taylorismo/fordismo encontrou consumidores suficientes para sua produção em larga escala, já que se vivia maior integração do trabalhador/a, na produção, com a política do *Welfare State*.

Os países que tiveram por base este modelo de proteção social obtiveram níveis elevados de vida e realizaram investimentos públicos em estruturas sociais ampliadas. No Brasil, foi perante a explicitação da questão social, e no cenário de lutas de classe, que surgiram as políticas sociais assistenciais de caráter compensatório e clientelista. O início da intervenção estatal na administração da questão social também é um dos elementos que denotam a passagem da fase do capitalismo concorrencial para a monopólica. É característico de fase monopolista a intervenção do Estado na questão social (NETTO, 1992).

O Estado passa a intervir na realidade social e a articular e mediar os interesses conflitantes, a partir de medidas de proteção social dotadas de pouca efetividade e eficácia. O Estado responde às demandas sociais com o intuito de apaziguar os conflitos e limitar a organização política das classes trabalhadoras, mantendo, assim, a ordem

---

<sup>23</sup>PIERSON (1991 citado por Behring e Boschetti, 2007, p. 92) afirma que foi o período que possibilitou o estabelecimento de políticas abrangentes e mais universalizadas baseadas na cidadania, de compromisso governamental com aumento de recursos para expansão de benefícios sociais, de consenso político em favor da economia mista e de um amplo sistema de bem-estar e de comprometimento estatal com crescimento econômico e pleno emprego.

social e garantindo ao mesmo tempo desenvolvimento econômico e “bem-estar social”.

No Brasil, que teve o seu processo de desenvolvimento nos auspícios do capitalismo monopolista, com as bases das relações formais de trabalho, a partir dos anos 1950, quando se efetiva o assalariamento formal na estrutura ocupacional, aumentando, também, seu peso diante da economia vigente. Isto ocorre justamente quando também aumentava, aceleradamente, o peso das atividades industriais na estrutura produtiva do país os princípios do *Welfare state* não se realizaram, segundo Oliveira (1990), e o que se implantou foi um Estado de “mal estar”.

É no início dos anos de 1970, após um período próspero de acumulação de capitais, o auge do fordismo e do keynesianismo das décadas de 1950 e 1960, foi que o capital passou a dar sinais de um quadro crítico, indicando a falência do acordo de *Bretton woods*<sup>24</sup>; a crise do *Welfare State* ou do “Estado de Bem-Estar Social”<sup>25</sup> e a intensificação das lutas sociais (com greves, manifestações de rua). Esses elementos e os determinantes pontuados acima foram os demarcadores da crise iniciada nos anos de 1970.

Segundo Mota (2009), a diferença central entre os trinta anos gloriosos e o período que vai dos anos 70 do século XX ao início do século XXI, é a recessão capitalista com expansão e hipertrofia do capital financeiro, do desemprego massivo e da subtração das responsabilidades sociais do Estado. Esse quadro demarca a introdução de novos modelos produtivos, com clara orientação neoliberal.

A reorganização da produção introduzida nas empresas a partir dos anos 1980, na passagem do modelo taylorista/fordista para os novos modelos produtivos, toyotismo e pós-fordismo, demarcou um conjunto de novas tendências no mercado de trabalho, nas profissões e na divisão do trabalho,

[...] com preeminência de critérios de qualidade dos processos e dos produtos; introdução de novas tecnologias de base microeletrônica; uma organização produtiva com a preocupação de aperfeiçoar a gestão dos fluxos, com divisão menos acentuada do trabalho, integração mais pronunciada de funções, maior impulso para a formação e reprofissionalização da mão-de-obra direta (formação

<sup>24</sup>Cidade de *Bretton Woods*, no estado de *New Hampshire*, nos EUA, onde ocorreu a Conferência Monetária e Financeira das Nações Unidas em julho de 1944, quando já estava clada a derrota da Alemanha na Segunda Guerra, 44 nações aliadas reuniram-se para estabelecer as bases do funcionamento capitalista no pós-guerra, o evento ficou conhecido como o Acordo de *Bretton Woods*, foi nessa conferência que os Estados Unidos assumiram claramente a hegemonia do capitalismo ocidental. O acordo durou até 1971. (OLIVEIRA, *et al*, 2008).

<sup>25</sup>O Estado de Bem-Estar Social veio a declinar, devido à intensificação do processo de automação da produção, que causou um grande índice de desemprego, com a substituição de mão-de-obra por tecnologias, que executam o mesmo processo do trabalhador, porém mais acelerado, acarretando maior circulação de mercadorias, entretanto as pessoas em condições de consumo diminuem, causando a chamada crise de superprodução, conseqüente da retração dos gastos públicos, transferindo-os para o capital privado, configurando-se no declínio da concepção de proteção social estatal.

continuada que continua envolvendo mais os trabalhadores do sexo masculino que os do sexo feminino) [...] (HIRATA, 2002, p. 342).

No cenário de crise e remodelagem do modelo de acumulação do capitalismo, as discussões que pautaram esse processo são permeadas pela ideia de desenvolvimento e divisão internacional do trabalho, e acentua-se “o debate sobre os ‘modelos produtivos’ (neotaylorismo ou pós-fordismo, especialização flexível, novo conceito de produção, etc.)” (HIRATA, 2009, p. 146).

Nesse processo, Harvey (1992) aponta um novo modelo de acumulação, com base nos avanços científicos e tecnológicos,

[...] acumulação flexível caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (p. 178).

Os determinantes da crise e as medidas de ajustes do capital fazem emergir novas perspectivas de acumulação do capital e de produção de mercadorias, com a incumbência de suprir a diminuição e diversificação da produção, enxugando gastos “desnecessários”, e elevando a velocidade da produção, já que se passava por um momento de crise do capitalismo, tanto em sua base econômica como ideológica. Esse processo tem profundos impactos no trabalho de uma forma geral, o que discutiremos adiante com mais profundidade.

Nesse entendimento, Alves (2008) sintetiza as demarcações *sócio-metabólicas* do capital e suas consequências para o trabalho: “Deste modo, a mundialização do capital, a “acumulação flexível” e o neoliberalismo constituíram nas últimas décadas de capitalismo global, um novo (e precário) mundo do trabalho complexificado, fragmentado e heterogeneizado” (p.13).

No modelo anterior, fordista/taylorista, a exploração da força de trabalho era mais evidente; mediante as coerções e punições, tinha-se toda uma organização nas fábricas e empresas de vigilância do/a trabalhador/a. Com essa lógica da acumulação flexível, as opressões e explorações mascaram-se na forma de trabalho em cooperação. O uso e desenvolvimento da microeletrônica, da informática no processo de trabalho, aliado a terceirizações, subcontratações, círculos de controle de qualidade, gerência participativa, trabalhador/a multifuncional, aprofundam os processos de exploração e extração de mais-valia.



Esse novo sistema de regulamentação política e social bem distinto, denominado por Harvey (1993) de “acumulação flexível”, provocou um conjunto de mudanças na esfera produtiva, acentuando a exploração da força de trabalho, com o aumento das expressões das violências no âmbito do trabalho, a exemplo do assédio moral e o desgaste da saúde dos/as trabalhadores/as, diante de um quadro de ameaça ao desemprego, com um novo padrão de produção que enfatiza a polivalência, a formação qualificadora e multidisciplinar, responsabilização, enquanto parte de uma equipe de colaboradores, como também precarização das relações de trabalho, flexibilização dos contratos, processos e mercados de trabalho, pelo surgimento de novos setores produtivos, pela flexibilização dos produtos e dos padrões de consumo.

Trata-se de mudanças, que se pautam na (re) organização do trabalho, tendo por base outro padrão produtivo, que aponta para a “flexibilização” do trabalho, crescimento do desemprego, deteriorização da renda familiar e conseqüente desregulamentação das relações trabalhistas. Essas determinações têm impactado o trabalho de diferentes formas.

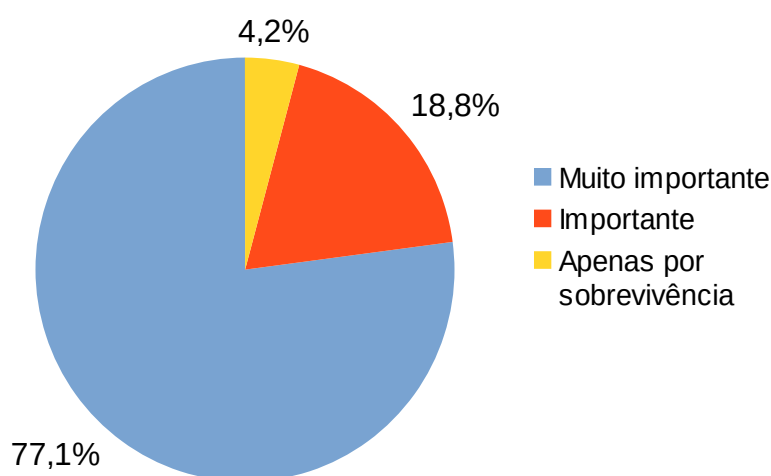
O processo acima, coloca em pauta e no cerne da crise capitalista o sentido do trabalho, se é a partir do trabalho, que se concretiza o ato de produção e reprodução da existência humana, devendo trazer realização para o homem/mulher, desenvolvendo-se pelos laços de cooperação social existentes no processo de produção material, em sua cotidianidade, tornando o ser humano um ser social, nas estratégias do capital. Sendo assim, o trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser social e motor decisivo do processo de humanização do homem/mulher. Como afirma Marx, citado por Antunes (1999, p. 123) ao enfatizar que:

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana. (MARX, O Capital, op. cit., p. 50).

Segundo Antunes (1999), no trabalho o ser humano vai se distinguir dos outros animais, por meio do uso de sua consciência, por poder prever idealmente a configuração que deseja para seu objeto de trabalho, no ato de sua realização. Assim, no ser social o trabalho deixa de ser apenas um epifenômeno da reprodução biológica, caracterizando-se pela externalização da consciência, pressupondo um conhecimento concreto, porém não perfeito.

Essa concepção da importância do trabalho na vida das pessoas foi confirmada por 77,1% das participantes da pesquisa. Quando se toma o trabalho em seu sentido ontológico, pode-se ver que ele possibilita um salto efetivo no longo processo da emancipação feminina. E, na medida em que a mulher se torna assalariada, ela tem também a possibilidade de lutar pela conquista da sua emancipação, pois se torna parte integrante do conjunto da classe trabalhadora (NOGUEIRA, 2004).

**FIGURA 1 – A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NA VIDA DAS MULHERES**



Fonte: Pesquisa direta

Entendendo, assim, que o trabalho é ineliminável da sociabilidade humana, existirá em qualquer sistema econômico e social que possa vir a reger a vida humana, pois é nele que as pessoas encontram formas de se manter vivas e de satisfazer suas necessidades, sempre em mutação, por meio das transformações efetuadas na natureza, que vai trazer novos conhecimentos à sociedade e conseqüentemente, o desenvolvimento dela.

O percurso que marcou as lutas feministas e as conquistas de direitos pelas mulheres entre as décadas iniciais do século XX e o início do século XXI teve grande impacto na organização das relações sociais, de maneira mais ampla e, em especial, nas vidas das mulheres. Os direitos conquistados vêm permitindo uma participação mais ativa e autônoma em diferentes esferas; a confrontação sistemática, pelo feminismo, das hierarquias “naturais” e da dupla moral sexual tem colaborado para ampliar a efetividade desses direitos.

O processo de trabalho, por seu desenvolvimento na história humana traz uma dupla transformação como afirma Lukács,

Por um lado, o próprio homem que trabalha, é transformado pelo seu trabalho; ele atua sobre a natureza; “desenvolve as potências nela ocultas” e subordina as forças da natureza “ao seu próprio poder”. Por outro lado, os objetos e as forças, da natureza são transformados em meios, em objetos de trabalho, em matérias-primas etc. (1978, p.8).

Neste sentido, o trabalho ontologicamente é relacionado à realização do ser social, como parte e condição para sua existência. No capitalismo, o trabalho se objetiva de forma degradada, desfigurada, transformando o processo de trabalho em meio de subsistência, e a força de trabalho se torna, como tudo, uma mercadoria, cuja finalidade vem a ser a criação de novas mercadorias, visando à valorização do capital. E como expressão da realidade existente na sociedade regida pelo valor, tem-se a dialética das contradições: riqueza-miséria, acumulação-privação, possuidor-despossuído.

No capitalismo, o/a trabalhador/a repudia o trabalho, não se satisfaz, por não poder consumir os objetos produzidos por ele, não reconhecendo, portanto, sua individualidade durante o processo de trabalho e nem no produto final. O seu trabalho não é, portanto, voluntário, mas compulsório, uma atividade puramente imposta e alienada. Por consequência, não é a satisfação de uma necessidade, mas somente um meio para satisfazer necessidades extrínsecas, pois o capital vai produzir necessidades “múltiplas e ricas”, na mesma medida em que provoca o empobrecimento do ser humano e converte o trabalhador/a em um ser “isento de necessidades”(LUKÁCS, 1978, p. 10).

É na esfera da produção que o trabalho alienado se efetiva, pelo que se torna possível a apropriação por parte do não-trabalhador/a dos produtos do trabalho do trabalhador/a. É justamente neste processo que se engendra a alienação. Ela passa da esfera da produção para todas as demais esferas da sociedade, generalizando-se. Marx (1983). A alienação contamina, assim, todas as outras relações sociais, inclusive as relações patriarcais de gênero.

Segundo (Wittig, 2010) as análises sobre a opressão das mulheres quando buscadas na biologia e na história acaba expressando uma naturalização dessas opressões e apresentando um forte conteúdo ideológico com a ideia manipuladora que acaba-se criando um “mito da mulher” como “grupo natural”. Essa compreensão questiona a ideia de uma natureza feminina que unifica todas as mulheres enquanto sujeitos individuais. Para a autora a ideia de Simone de Beauvoir de que “Não há nenhum

destino biológico, psicológico ou econômico que determine o papel que as mulheres representam na sociedade: é na civilização como um todo que se produz essa criatura intermediária entre macho e eunuco, que se qualifica como feminina (1980, p. 240), é utilizada por grande parte das feministas para explicar as opressões das mulheres e isso acaba numa análise naturalizante.

Nessa perspectiva, Wittig esclarece:

A análise feminista materialista mostra que o que nós consideramos causa e origem da opressão, é somente a “marca” que o opressor impõe sobre os oprimidos: é o “mito da mulher”, com suas manifestações e efeitos materiais sobre as consequências e corpos das mulheres. A marca não preexiste a opressão (2010, p. 34).<sup>26</sup> (Grifos da autora – tradução nossa).

Aliado a todo aparato ideológico próprio da sociabilidade capitalista e, portanto, dos seus eixos estruturantes – patriarcado-racismo –, o processo de alienação que perpassa o mundo produtivo, com a divisão sexual do trabalho nos moldes do capitalismo em tempos de reestruturação produtiva, é duplamente perverso com as mulheres. Buscamos situar essa discussão a partir de quatro aspectos descritos por Marx (1983), para trabalhar o conceito de alienação ou estranhamento: o trabalho passa a ser estranho ao ser humano, pois seu produto não lhe pertence; o trabalho não satisfaz as suas necessidades, e sim as necessidades externas; a própria vida surge no trabalho alienado apenas como meio de vida, pois a vida produtiva é vida “genérica”; o/a homem/mulher torna-se estranho/a ao seu ser.

A insatisfação no trabalho<sup>27</sup> confessada por 18,88% das respondentes, se refere, em grande maioria, à questão salarial e à falta de valorização do trabalho, dado o cargo e a função que ocupam, o que nos leva a refletir sobre o sentido do trabalho na vida dessas mulheres, que não constituem um grupo homogêneo, e por isso, os objetivos e sonhos, se apresentam além dos processos alienantes da coisificação.

Nessa perspectiva, quando indagamos porque não estão satisfeitas, algumas das informantes, selecionamos 2 (duas) afirmações, responderam:

Informante a) - Pela desvalorização do funcionário TNM<sup>28</sup> quanto a remuneração, como servidora e seu papel da universidade.

<sup>26</sup> Un análisis feminista materialista muestra que lo que nosotras consideramos causa y origen de la opresión, es solamente la “marca” que el opresor impone sobre los oprimidos: el “mito de la mujer”, con sus manifestaciones y efectos materiales en las conciencias y en los cuerpos apropiados de la mujeres. La marca no preexiste a la opresión (WITTIG, 210. p. 34).

<sup>27</sup> Trataremos dessa questão de forma mais detalhada no item 4.2.

<sup>28</sup> Técnico de nível médio

Informante b) - Por não fazer jus a minha formação, por não me sentir inserida na tomada de decisões tão pouco haver participação mais efetiva nas atividades do dia a dia.

Numa síntese desses aspectos, KONDER coloca: [...] a alienação assume, claramente, as características da *reificação* descrita por Lukács, “[...] com o esmagamento das qualidades humanas e individuais do trabalhador por um mecanismo inumano, que transforma tudo em mercadoria” (2009, p. 130).

Para Antunes (2004), de fato, o capital consiste em uma dinâmica, um modo e meio totalizante e dominante de mediação reprodutiva, articulado com um elenco historicamente específico de estruturas envolvidas, institucionalmente. Tendo como traço mais notável, desde sua origem, a completa subordinação das necessidades humanas à reprodução do valor de troca – desde as mais básicas e mais íntimas necessidades dos indivíduos até as mais variadas atividades de produção, materiais e culturais.

O processo de reestruturação produtiva tem na chamada “Revolução Informacional”<sup>29</sup>, um dos seus pilares, determinada pela incorporação na produção da microeletrônica, da informática e da robótica, que invadem o mundo do trabalho e transformam as relações de trabalho e de produção, a partir da lógica da flexibilização. A concepção de automação posta nesse processo promove uma ampla reestruturação na cadeia produtiva, fundindo departamentos, reduzindo níveis hierárquicos, racionalizando custos, reduzindo pessoal, descentralizando as decisões para as unidades operacionais, revendo e automatizando seus processos produtivos, terceirizando as atividades-meio e se concentrando nas atividades-fim, caracterizando assim o modelo de gestão denominado toyotista.

Esse modelo teve sua funcionalidade inicial, nos anos 1960 e 1970 no Japão, tendo como práticas a difusão dos círculos de qualidade e de outras práticas organizacionais, tais como *kanban* e *just in time*, o controle de qualidade, antes sob responsabilidade dos engenheiros e gerentes de um departamento específico, passa a ser atividade rotineira de todos os trabalhadores e departamentos da empresa. A percepção do controle de qualidade, como responsabilidade do conjunto da força de trabalho da empresa, introduz uma dimensão cultural e organizacional ao conceito de qualidade, que a partir dos anos de 1970, no ocidente, muito mais do que controle dos círculos produtivos, significou uma resposta ao processo de terceirização da economia e a

---

<sup>29</sup>Segundo Lojkine, algumas inovações caracterizam tal revolução, distinguindo-a, em sua natureza e suas potencialidades, da revolução industrial. LOJKINE, J. A revolução informacional. São Paulo: Cortez, 1995.

consolidação do padrão toyotista.

O toyotismo caracteriza-se pela racionalização do processo produtivo, dotada de forte disciplinamento da força de trabalho e impulsionada pela necessidade de implantar formas de capital e de trabalho intensivo. As atividades realizadas anteriormente pela gerência científica passaram a ser interiorizadas na própria ação dos trabalhadores, através do trabalho em equipe, da transferência de responsabilidades de elaboração e controle da qualidade da produção.

Desta forma, a intensificação da exploração do trabalho se amplia pelo fato de os/as operários/as trabalharem simultaneamente com várias máquinas diversificadas, como também pelo ritmo e a velocidade da cadeia produtiva. O toyotismo reinaugura um novo patamar de intensificação do trabalho, combinando fortemente as formas relativa e absoluta da extração da mais-valia, o que impacta fortemente sobre o cotidiano da classe trabalhadora e suas condições de vida e de trabalho sob a égide deste modo de produção em tempo de crise sistêmica e profunda do capital e ao mesmo tempo de sua universalização em termos jamais vistos.

A *mundialização da economia*<sup>30</sup> marca, segundo Ianni (1997, p.7), um “novo ciclo de expansão do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório de alcance mundial”. Esse fenômeno gera transformações políticas, econômicas, sociais e culturais entre as nações do mundo.

Aos poucos se percebe que não existem barreiras entre as nações, às antigas relações políticas e sociais que existiam entre os países considerados grandes potências mundiais, e os países subdesenvolvidos modificam-se à medida que eles começam a transpor as barreiras comerciais, para que as grandes empresas se instalem nos mais diferentes países. Para que o capital circule livremente, existe a necessidade de se eliminarem estas barreiras, o que leva ao aprofundamento da relação Estado e capital, esse último já livre de qualquer ideia de nacionalização, embora seja fundamental atentar as contradições entre o discurso e a prática da chamada “globalização”, pois o que se tem é a mundialização financeira, segundo os interesses dos países centrais, mas as barreiras migratórias e protecionistas permanecem.

A relação entre os Estados nacionais e as empresas estrangeiras, ocorre com a

---

<sup>30</sup>Na visão liberal, a mundialização seria o jogo de soma positiva fundamentada não mais apenas na troca de mercadorias entre nações, mas na circulação mundial de bens, capitais, mão de obra, com a multiplicação dos fluxos aumentando, por sua vez, a riqueza das nações e aquela globalmente produzida por uma economia doravante mundializada. Outros opõem a essa visão o questionamento das aquisições realizadas no contexto do Estado-nação. Entre os marxistas, a crítica da mundialização como extensão em escala mundial da lei do valor prolonga a crítica ao capitalismo (TALAHITE, 2009, p.156).

subordinação dos primeiros aos interesses dos grupos mundiais, por meio de medidas que favorecem a instalação das empresas em seus territórios, tendo em vista a competitividade. Para tanto, era necessário investir em infraestrutura; conceder incentivos fiscais; desregulamentar o arcabouço das políticas de cunho protecionistas etc. Estas ações do Estado orientadas pelo mercado objetivam garantir condições gerais de produção, com o intuito de atrair empresas transnacionais, reafirmando a vinculação do Estado ao capital<sup>31</sup>.

Assim, as grandes empresas transnacionais, com tecnologia desenvolvida, se instalam nos países subdesenvolvidos, procurando, além dos atrativos citados, força de trabalho barata, matéria-prima, mercado consumidor disposto a comprar seus produtos, entre outros.

Nessa perspectiva, as medidas de recomposição do capital foram mediadas por mecanismos de ajustes estruturais com orientação neoliberal, que recaíram pesadamente sobre os países menos desenvolvidos, particularmente os latino-americanos. Por determinação dos grandes organismos internacionais: Banco Mundial (BM), Fundo Monetário Internacional (FMI), Organização Mundial do Comércio (OMC), Organização das Nações Unidas (ONU), os países da América Latina foram submetidos a ajustes estruturais, com medidas de liberalização do mercado; de redução dos recursos orçamentários destinados às políticas públicas, de privatização e de manutenção de *superávit* para pagamento da dívida pública.

No Brasil, as determinações dessas transformações se explicitam durante a década de 1990, período de emergência do neoliberalismo<sup>32</sup>, o qual foi aprofundando o processo de *mundialização do capital*, com a implementação das “medidas de ajuste estrutural” estabelecidas pelo *Consenso de Washington*<sup>33</sup>, requisitado pela conjuntura de crise econômica e pelo “novo padrão de acumulação”, que trouxe à tona mudanças no mundo do trabalho e na intervenção do Estado. É nesse cenário que Fernando Collor de Melo, assume o poder, demarcando na agenda do governo a incorporação de um novo ideário político e econômico, expresso pela minimização do Estado e regressão das

---

<sup>31</sup> O Estado está a serviço da classe dominante para os direitos dela garantir. Engels destaca que: “[...] na maior parte dos Estados históricos, os direitos concedidos aos cidadãos são regulados de acordo com as posses dos referidos cidadãos, pelo que se evidencia ser o Estado um organismo para a proteção dos que possuem contra os que não possuem”. (ENGELS, s/d, p. 87).

<sup>32</sup> O neoliberalismo tem sua origem na década de 1940, com os teóricos Friederich Hayek; M. Friedman e K. Popper. A adoção de suas teses ganhou forças no contexto da crise do capitalismo avançado, na década de 1970 e da crise e do colapso do socialismo real. Maiores detalhes em: (BIANCHETTI, 1999).

<sup>33</sup> Mota (2009, p. 9) afirma que a base doutrinária e política do projeto de reestruturação capitalista, operacionalizada pelo Banco Mundial, Fundo Monetário Internacional e pela Organização Mundial do Comércio, foram transformadas nas principais alavancas institucionais da integração e do ajuste das economias periféricas às necessidades do capitalismo internacional.

políticas e dos direitos sociais. Duriguetto aponta que nesse cenário:

[...] a nova agenda política de ajuste passou a ser dominada por temas como refluxo do Estado e primazia do mercado através das políticas de abertura comercial e financeira ao capital internacional, desregulamentação e privatização, redução dos fundos públicos para o financiamento das políticas sociais, enfim, uma agenda que só podia ser conduzida contra as conquistas de 1988 (2007, p. 171).

Segundo Antunes (2004), foi nos anos 1990 que a reestruturação produtiva do capital se intensificou no Brasil, embora seus sinais já pudessem ser visualizados durante a década de 1980. Caracterizada por uma heterogeneidade tecnológica que, segundo o autor em referência, comporta elementos tanto do fordismo como dos influxos toyotistas, a reestruturação produtiva brasileira se configura, assim, na implantação de receituários advindos da acumulação flexível e do ideário japonês, preconizando a qualidade total, contratações livres e flexíveis, terceirização da força de trabalho, descentralização produtiva, entre outras.

Essas medidas vieram para dismantelar as conquistas democráticas asseguradas na Constituição de 1988, num claro processo de desregulamentação em todas as esferas dos direitos. A desregulamentação se apresenta no campo das políticas sociais sob o critério da seletividade e do focalismo, centrando suas ações no atendimento mínimo à pobreza, e sob o signo da descentralização com responsabilização local na execução e financiamento, responsabilização da sociedade civil e desresponsabilização do Estado via privatização e mercantilização dos serviços.

No âmbito das relações de trabalho sob a flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, a privatização das empresas estatais vem sendo justificada pela superação da crise fiscal, redução da dívida pública e da busca de “eficiência” econômica das empresas, e na qualidade dos serviços que, na responsabilidade do Estado, estariam sendo ineficientes.

A recomposição do capital foi uma resposta à crise que implicou tanto a reestruturação dos mecanismos de acumulação como a redefinição de mecanismos ideopolíticos necessários à formação de novos e mais eficientes consensos hegemônicos. Fundamentada na ofensiva neoliberal, a ação sócio-reguladora do Estado se retrai, pulverizando os meios de atendimento às necessidades sociais dos/as trabalhadores/as entre organizações privadas mercantis e não-mercantis, limitando sua responsabilidade social à segurança pública e ao atendimento, através das políticas sociais, daqueles/as



considerados extremamente pobres.

As medidas fazem parte da chamada *contrarreforma* do Estado e das políticas públicas em resposta à crise do capital, aprofundando a hegemonia dos países de capitalismo central sobre os dependentes, expressa por relações de poder fundadas na coerção, “que vão desde a ameaça de retaliação e embargos em várias áreas, a incentivos econômicos e financeiros” (SIMIONATO, 2008, p.01).

Este reordenamento das relações entre Estado e a chamada “sociedade civil”, com a redefinição do papel do Estado, ocasionou o que Telles (1998) denomina “privatização do espaço público”: as leis do mercado passam a ditar às regras de proteção e direitos sociais, relegando o papel do cidadão a função de consumidor.

Em síntese o cenário em que a reestruturação produtiva se efetiva no Brasil, assim como em vários países, traz em seu bojo um conjunto de consequências para as classes trabalhadoras, de acordo com MOTA:

[...] as condições de vida e trabalho do enorme contingente de pessoas que vivem à margem da produção e do usufruto da riqueza socialmente produzida, são reveladoras de que a desigualdade social é inerente ao desenvolvimento do capitalismo e das suas forças produtivas (2009, p. 21).

Para Antunes (2005), as transformações sociais do capital requerem menos trabalho estável e mais trabalho parcial – terceirizados, precarizados, ou seja, a flexibilização de acumulação capitalista traz como consequências para o mundo do trabalho: redução do proletariado fabril estável; incremento do novo proletariado, do subproletariado fabril e de serviços; incremento dos assalariados médios e de serviços; exclusão dos jovens; exclusão dos idosos do mercado de trabalho; inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho; aumento do trabalho feminino com desigualdade salarial; expansão do trabalho no terceiro setor e do trabalho em domicílio.

Em relação ao setor industrial Antunes afirma que o “proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, herdeiro da era da indústria verticalizada de tipo taylorista e fordista” (2004, p. 336), vem sofrendo uma diminuição determinada pelo processo de reestruturação produtiva, do cenário de desindustrialização e privatização e do contexto da ideologia neoliberal, passando a expandir o trabalho informal. Vale ressaltar que, inicialmente, a incorporação desses /as trabalhadores/as ocorreu pelo setor de serviços, fortemente abalado pelas mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

De acordo com ANTUNES:

É perceptível também, particularmente nas últimas décadas do Século XX, uma significativa expansão dos assalariados médios no “setor de serviços”, que inicialmente incorporou parcelas significativas de trabalhadores expulsos do mundo produtivo industrial, [...], é necessário acrescentar também que as mutações organizacionais, tecnológicas e de gestão também afetaram fortemente o mundo do trabalho nos serviços, que cada vez mais se submetem à racionalidade do capital e à lógica dos mercados (2008, p. 09).

Outro aspecto que deve ser ressaltado é que as consequências das transformações no mundo do trabalho ocasionaram uma maior inter-relação entre o mundo produtivo e o setor de serviços. Para Antunes “[...] várias atividades neste setor, anteriormente consideradas improdutivas, tornaram-se diretamente produtivas, subordinadas à lógica exclusiva da racionalidade econômica e da valorização do capital” (2008, p. 09).

Este processo de reestruturação produtiva ocasiona altos níveis de desemprego, e os que se mantêm na nova organização do trabalho são cada vez mais exigidos em relação à capacidade de intervenção, criatividade e flexibilidade, integrando o/a trabalhador/a na articulação equipe/sistema, devendo se apresentar como sujeito ativo da cooperação de diferentes funções da produção, desarticulando ou enfraquecendo, paulatinamente, o movimento de luta sindical. Essa nova forma de gestão busca cooptar o/a trabalhador/a, através da ideia de pertencimento no processo de trabalho.

De acordo com Vasapollo (2006), a flexibilização, por um lado, não é a solução para aumentar os postos de trabalho; mas, por outro lado, impõe aos trabalhadores/as a aceitação de baixas remunerações, e em piores condições de trabalho. É nesse cenário que estão sendo revigoradas as novas ofertas de trabalho, por meio da difusão do trabalho sem nenhuma garantia de direito, precário e mal remunerado.

As consequências advindas do capitalismo repercutem nas más condições de vida e trabalho da população desprotegida. O desemprego é um dos maiores agravantes postos, que forma o exército de reserva, que se constituiu como força motriz do desenvolvimento capitalista. Além disso, outros meios precarizantes da dignidade humana são utilizados como estratégia capitalista para expansão da produção (terceirização, produção domiciliar, etc.).

O cenário atual mostra que o que caracteriza a classe trabalhadora atualmente é o desemprego estrutural, em que os indivíduos acabam buscando qualquer atividade, o que implica o acirramento da precarização do trabalho, em todo o mundo. Distante de se presenciar o fim do trabalho, como alguns autores defendem, Antunes (2008) ressalta que há

uma nova forma de ser do trabalho, que é resultado de grandes mudanças que impactaram o mundo produtivo do capital nos últimos anos, constituindo uma “nova morfologia que compreende desde o operário industrial e rural clássico, em processo de encolhimento, até os assalariados de serviços [...]” (idem, p.14). Há, portanto, uma nova configuração no assalariamento, que é menos industrial e se expande para os serviços, mas boa parte destes está vinculada à indústria.

Algumas dimensões da precarização estrutural do trabalho são analisadas por alguns autores<sup>34</sup>, e entre elas destaca-se a disseminação de diversas formas de trabalho precário, que podem ser observadas na “empresa enxuta”, no “empreendedorismo”, no “cooperativismo”, no “trabalho voluntário”, dentre outros.

Antunes (2008) aponta algumas tendências relacionadas às condições de trabalho atuais: formas mais desregulamentadas de trabalho – terceirizados, subcontratados, *part time*, informalidade; aumento significativo do trabalho feminino, mas que não expressa qualidade nos tipos e relações de trabalho; inter-relação crescente entre mundo produtivo e o setor de serviços subordinadas à lógica exclusiva da racionalidade econômica e da valorização do capital; crescente expansão do trabalho no chamado “Terceiro Setor”<sup>35</sup>, em decorrência da retração do mercado de trabalho industrial e de serviços, como alternativa, limitada, ao desemprego estrutural; expansão do trabalho a domicílio, permitida pela desconcentração do processo produtivo, pela expansão de pequenas e médias unidades produtivas por meio do avanço tecnológico na área da comunicação e trabalhos flexibilizados e precarizados; trabalho produtivo a domicílio mescla-se com o trabalho reprodutivo doméstico, aumentando as formas de exploração do contingente feminino.

Outra constatação preocupante no que diz respeito ao trabalho feminino, o qual abordaremos no item a seguir, é o processo de desintegração vertical de grandes capitais que produz uma forte assimetria de poder entre as empresas que compõem a cadeia produtiva, na medida em que se estabelecem relações de subcontratação fundadas na lógica de diminuição de custos que tem como consequência a precarização do trabalho – o que afeta significativamente as mulheres (ABRAMO, 1998).

Nos auspícios do capital financeiro ocorreu uma grande centralização do controle das decisões de produção, localização e utilização dos lucros em um núcleo reduzido de grandes empresas e instituições financeiras à escala mundial. A centralização do controle

---

<sup>34</sup> Antunes (2008), Vasapollo (2006), Gounet (1999), Hirata (2010).

<sup>35</sup> Antunes (2008, p. 10) afirma que esta forma de atividade social, movida predominantemente por valores não-mercantis, tem tido certa expansão, através de trabalhos realizados no interior das ONGs e outros organismos ou associações similares.

impulsionou e foi impulsionada pela fragmentação espacial da produção. Isso possibilitou a migração das empresas para as regiões onde prevalecem relações mais favoráveis entre produtividade e salários, estimulando, assim, a flexibilização e precarização das relações de trabalho, e esse processo foi, em grande medida, responsável pela ampliação da inserção das mulheres no mercado de trabalho, a custos extremamente discutíveis.

### **3.2 A divisão sexual do trabalho e seus rebatimentos no trabalho das mulheres**

A reorganização econômica e o reajuste político e social, incorporados nas organizações, nas últimas décadas do século XX, trouxeram como repercussões para a vida das mulheres, o aprofundamento da divisão sexual do trabalho, e uma forte tendência de feminização, como aponta Antunes (2005), nos espaços dos trabalhos *part-time*, flexíveis, e na maioria das vezes, mais precarizados e desregulamentados. Mesmo com avanços alcançados pelas mulheres rumo à sua emancipação política como maior escolaridade, participação política, entrada no mercado e trabalho, etc., ainda permanecem algumas disparidades e contradições, principalmente no que se refere à dialética produção-reprodução como elementos definidores do lugar que elas ocupam na sociedade patriarcal, racista e capitalista (DINIZ, 2014).

Discutindo essas disparidades com algumas teóricas, Diniz, afirma,

Essas disparidades não se esgotam na composição de conteúdos diferenciados das atividades de trabalho, mas, manifesta-se, sobretudo, na constituição de relações assimétricas, na condição de hierarquia, da qualificação, da carreira, do salário, e acrescentamos da violência (2014, p.69).

É nessa perspectiva que afirmamos os impactos diferenciados da reestruturação produtiva sobre as mulheres, pois além das determinações de gênero, raça/etnia, classe e as relações inerentes ao processo produtivo em curso no capitalismo, em várias esferas, aqui nos detemos na reestruturação produtiva, que tem provocado profundas mudanças no acesso e forma de permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Sem almejar fazer uma reflexão étnico-racial de forma aprofundada mas sem contudo deixar de conceber a questão como importante para a compreensão da violência sexista no espaço laboral, optamos pelo viés que compreende a consubstancialidade nas relações de classe/gênero/raça/etnia, concebendo que a inserção, permanência e as relações das mulheres no mercado de trabalho não ocorre de forma homogênea para

todos os grupos de mulheres. As desigualdades de gênero no mercado são agudizadas quando analisamos essas desigualdades na dinâmica proposta, percebendo o fosso no acesso e relações estabelecidas entre mulheres brancas e racializadas.

O foco na divisão sexual do trabalho permite entender que falar de mulheres não é falar de um grupo homogêneo, ou seja, a divisão tem classe e “raça”/etnia. Nessa compreensão as mulheres são impactadas de maneiras distintas pela atribuição diferenciada das responsabilidades. As concepções correntes sobre sua posição nas sociedades contemporâneas mostram que nem sempre isso foi claro, inclusive no próprio feminismo. A ideia de que as mulheres “entraram no mercado de trabalho” nas últimas décadas não se aplica as mulheres negras que nunca tiveram a possibilidade de não ser parte dele, ainda que isso significasse o acúmulo do trabalho doméstico com trabalho mal-remunerado, em condições de exploração ainda maiores do que as das trabalhadoras brancas.

Nessa perspectiva, já deixamos claro que temos a compreensão que não falamos de uma mulher específica e sim de grupos de mulheres que se diferenciam na dinâmica de outras relações além do gênero e que essas relações se apresentam na divisão sexual do trabalho e no mundo do trabalho de forma diferenciada, portanto, seus impactos são determinados por outros demarcadores além do gênero.

Reiterando nossa compreensão Dias esclarece:

[...] para o enfrentamento ao racismo, e às variadas formas de opressão, como as de classe, gênero, geracionais, etnia, sexualidade, raça e outras, é preciso haver um compromisso político concreto, articulado entre Estado, sociedade civil, e, sobretudo, com ampla participação dos movimentos sociais. Sabemos que o que resulta de tais opressões são marcas profundas, alimentadas pelo sentimento de inferioridade e subjugação do indivíduo, que contribuem para a solidificação das contradições existentes e necessárias aos interesses econômicos do capitalismo (2015, p. 312).

Concordamos com a autora as formas de opressão são construídas e alimentadas por uma sociabilidade que se serve desse processo de forma perversa. Assim, afirmamos que as mudanças que emergem a partir das políticas de ajuste do capital nas últimas décadas, embora não tenham na população feminina seu único alvo, são agudizadas nesse segmento, traduzidas na precarização do trabalho, em função das terceirizações<sup>36</sup> da força de trabalho, empregos mal pagos, instáveis e de baixa qualificação, violências sexistas no espaço laboral. Além do forte aumento do trabalho informal, todas essas

<sup>36</sup>A terceirização é um conceito que indica a existência de outra empresa, um “terceiro”, que com competência, especialidade, qualidade e em condições de parceria, presta serviço a uma empresa contratante. Está ligada à reorganização da produção no mundo capitalista.

formas precarizantes de trabalho têm rebatido mais fortemente nas mulheres, principalmente nas negras e racializadas. Como nos explica Ferreira:

Em função da divisão sexual do trabalho, as mulheres já entram em desvantagem nas atividades remuneradas. Para agravar a situação, os postos de trabalho assumidos pelas mulheres são, hoje, os mais precários, como por exemplo: no setor informal (comerciantes, ambulantes, catadores de lixo, revendedoras em domicílio); no trabalho em domicílio; (no trabalho terceirizado (empresas de limpeza, por exemplo); no setor de serviços (comércio, telemarketing); nos serviços mais precários (diaristas, por exemplo). A maioria destas mulheres, sobretudo nas áreas urbanas, estão desprotegidas socialmente (2007, p. 76).

Assim, como as relações patriarcais de gênero estruturam a desigualdade entre homens e mulheres, situamos nesse item a divisão sexual do trabalho, “no tempo do capital fetiche”<sup>37</sup>, compreendendo-a como estruturante das relações sociais e como consequência de uma estrutura patriarcal dominante.

Aqui compreendida segundo a concepção de Hirata e Kergoat:

O termo “divisão sexual do trabalho” aplica-se na França a duas acepções de conteúdos distintos. Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (2007, p.596).

A divisão sexual do trabalho, por sua vez, rege-se por dois princípios organizadores: o princípio da separação – existem trabalhos de homens e de mulheres – e o princípio da hierarquização – o trabalho dos homens “vale” mais que o trabalho das mulheres. A sociedade capitalista, portanto, se apropria desta diferenciação para classificar as atividades de acordo com o sexo. Entretanto, o que se observa é que essa divisão entre esfera produtiva e esfera reprodutiva não é tão rígida, pois as fronteiras entre os espaços público e privado é cada vez mais tênue.

Nessa reflexão Hirata e Kergoat explicitam:

[...] falar em termos de divisão sexual do trabalho é: 1. mostrar que essas desigualdades são sistemáticas e 2. articular essa descrição do real como uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e portanto os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero (2007, p. 596).

---

<sup>37</sup>Expressão utilizada por IAMAMOTO, Marilda Villela. Serviço social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social. São Paulo: Cortez, 2007.

Nessa linha de raciocínio, 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. Como afirma Kergoat: “[...] a exploração, tradução bem conhecida da relação antagônica capital/trabalho se exerceria mais fortemente (e não diferentemente) sobre as mulheres” (2010, p. 89). Assim, para compreender as assimetrias presentes no mundo produtivo, algumas categorias de análise são fundamentais, como: “a divisão sexual do trabalho e as relações sociais do sexo; o gênero e as relações de gênero; as diferenças de sexo; a discriminação e as desigualdades” (HIRATA, 2009, p. 80).

Não resta dúvida de que a divisão sexual do trabalho não apenas organiza as atividades do mundo, mas também lhes atribui valor, o que está, para o debate feminista, na raiz das desigualdades de gênero. O problema, portanto, não é somente a divisão do trabalho entre os sexos e a consequente determinação social dos destinos de homens e mulheres, mas as assimetrias de valor que ela possibilita. Neste sentido, autoras como Hirata, (2009), Kergoat, (2010), Lombardi, (1997), apresentaram análises abrangentes e profundas sobre a estruturação do pensamento político e das teorias feministas, de forma a apontar o lugar-comum teórico da divisão do mundo entre público e privado, espaço produtivo e reprodutivo. Esta divisão tem impacto em diversas dimensões da vida social: o campo político, o campo artístico e o campo econômico.

Ademais, apreender analiticamente a divisão sexual do trabalho é fundamental para desvelar o processo de acumulação capitalista e, ao mesmo tempo, compreender a exploração das mulheres nesta sociedade. Ou como defende Lobo (2011), é preciso “desomogeineizar” a classe trabalhadora, identificando que ela tem “dois sexos”.

Sobre a divisão sexual do trabalho Kergoat (2009) expõe:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrentes 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.) (2009, p. 67).

Essa afirmação, em que pese não trabalharmos com o conceito de *relações sociais de sexo*<sup>38</sup>, mas com relações patriarcais de gênero, concordamos com a autora em que a

<sup>38</sup>O termo relação é compreendido nessa perspectiva como “*rappports*” e traz na sua compreensão uma dimensão material e estrutural, permeada de conflitos e antagonismos de base coletiva. É central na construção do conceito de *relações sociais de sexo* a concepção da divisão sexual do trabalho, nos moldes capitalista, como estruturante das relações sociais, portanto as relações sociais de sexo são *constituídas* as relações sociais de classe e

separação e hierarquização presentes no âmbito do trabalho são determinadas por um forte conteúdo sexista que, na nossa compreensão, remete ao domínio do sistema patriarcal, com sua base material e ideológica, em que princípios tipicamente repressivos e exploradores, contra as mulheres, se assumem como “naturais e lógicos”.

Aliado a todo aparato ideológico próprio da sociabilidade capitalista e, portanto, dos seus elos – patriarcado e racismo –, a lógica de cunho patriarcal que perpassa o mundo produtivo, com a divisão sexual do trabalho nos moldes do capitalismo em tempos de reestruturação produtiva, é profundamente perversa com as mulheres.

Devreux, quando trata da divisão sexual do trabalho argumenta:

Essa divisão sexual do trabalho atravessa toda a sociedade e articula os campos do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo. Não os separa: ela os articula excluindo ou integrando, segundo os momentos e as necessidades dos dominantes, as mulheres à esfera produtiva, devolvendo-as global ou parcialmente à esfera reprodutiva (2011, p. 12/13).

É dessa forma que *relações patriarcais de gênero*, capital e trabalho, se relacionam, promovendo a coisificação ou reificação do mundo e das relações, tendo, portanto, no labor das mulheres um agravante; pois, além de o trabalho doméstico ser desvalorizado, considerado não gerador direto de riqueza, configura uma das formas de alienação no mundo do trabalho.

Nessa perspectiva, a divisão sexual do trabalho como estruturante das relações sociais e de uma ideologia, determina um conjunto de práticas, ideias e imagens, em que homens e mulheres se auto interpretam e interpretam um modelo abertamente patriarcal.

É importante ressaltar que, apesar de as mulheres terem conquistado avanços por intermédio da sua inserção no mundo do trabalho, e em outros espaços da vida social, isto ainda se dá de forma precarizada e subordinada em relação aos homens, a exemplo de as atividades desenvolvidas pelas mulheres estarem voltadas à dimensão da prestação de serviços a outrem, com um caráter complementar do trabalho dos homens, pouco prestígio social e baixa remuneração em relação ao trabalho masculino<sup>39</sup>.

Na discussão sobre a histórica responsabilização da mulher pela reprodução social, Cisne esclarece:

[...] é importante ressaltar que a responsabilização pela reprodução social, no seu

---

“raça”/etnia. (KERGOAT, 2009).

<sup>39</sup>Segundo dados do Censo do IBGE, em 2010 as mulheres ganhavam em média 43% do rendimento dos homens, desenvolvendo as mesmas atividades.



sentido antroponômico, extrapola o âmbito familiar, ou seja, não necessariamente ele é realizado apenas no âmbito doméstico, ainda que muitos desses trabalhos considerados femininos e realizados fora de casa sejam extensivos aos realizados no espaço doméstico. Exemplos disso é o trabalho hospitalar com os cuidados de pessoas doentes, o cuidado de crianças em orfanatos, a educação infantil nas escolas públicas e privadas e o cuidado de pessoas idosas em asilos (2013, p. 46).

A autora, deixa claro que, mesmo inserindo-se no mercado formal de trabalho, as mulheres não conseguem romper com as atribuições da reprodução, e conseqüentemente com a desvalorização dessas atribuições, portanto ficam mais sujeitas a salários baixos, a trabalhos precarizados, sem garantias trabalhistas, de modo que estão mais expostas e às situações de violência, além da desvalorização e invisibilidade do trabalho doméstico. Portanto, se o modo de produção regido pelo capital é perpetuado por meio da exploração dos seres humanos, é importante frisar que uma das categorias mais atingidas são as mulheres.

Outro aspecto relevante para a análise das mulheres no espaço produtivo no cenário da divisão sexual do trabalho atual, diz respeito ao significativo desemprego gerado por esse modelo, e as novas formas de contratação, mais flexibilizadas e inseguras demandando inúmeros desafios no interior dessa nova dinâmica produtiva.

A queda do emprego formal nos anos de 1990 e as novas formas de contratação, flexibilizadas e precarizadas, foram fundamentais para o aumento da participação feminina no mercado formal de trabalho, nas últimas décadas, num cenário de degradação das condições de trabalho e de crescente desemprego, caracterizando, assim, uma inserção em atividades e sob condições de precarização, como aponta Nogueira (2006):

O crescimento das taxas de participação no mundo do trabalho das mulheres casadas ou na situação de filhas na composição familiar está claramente associado também ao aumento da taxa de desemprego dos chefes de família masculinos. As mulheres, mesmo tendo as tarefas domésticas sob sua responsabilidade, buscam a sua inserção no espaço produtivo em boa parte para compensar o desemprego masculino (p.125).

A autora acrescenta, que as conseqüências desse tipo de inserção subordinada só serão superadas mediante a construção de uma nova divisão sexual do trabalho, no espaço reprodutivo, que supere a vulnerabilidade e a precarização da sua força de trabalho no espaço produtivo. Os reflexos dessa opressão recaem sistematicamente sobre o espaço reprodutivo, pois, dada a natureza do capital, as mulheres que trabalham, fora do ambiente doméstico são duplamente exploradas. Assim, pensar numa divisão

sexual do trabalho que supere a subordinação e desvalorização do trabalho reprodutivo, nos auspícios de uma sociedade *capitalista-patriarcal e racista*, nos parece distante.

Nas reflexões de Hirata (2009), as novas configurações da divisão sexual do trabalho fundam-se sobre um paradoxo, cuja base fundamental consiste no fato das reorganizações simultâneas entre trabalhos produtivos e reprodutivos, configurarem-se por meio da continuidade da responsabilização das mulheres por este último. Em síntese, “tudo muda, mas nada muda” (Hirata, 2009, p. 21) as questões da divisão sexual do trabalho, dentre outras questões, estão ligadas entre trabalho profissional (qualificado) e trabalho doméstico (não-qualificado). Para a autora, essas duas questões são determinantes do salário, do tipo de aprendizado, formas de controle ou submissão das trabalhadoras. Com a introdução das novas tecnologias e das políticas de flexibilidade há um impacto sobre o trabalho feminino com tarefas fragmentadas e, no geral, interligando as esferas de produção e de reprodução.

As desigualdades dos salários, das condições de trabalho e da saúde não foram significativamente reduzidas com o crescimento do emprego assalariado das mulheres, e a divisão do trabalho doméstico não mudou de fato, apesar das responsabilidades crescentes assumidas, pelo menos por algumas dessas mulheres, no campo do trabalho profissional. A relação entre trabalho doméstico e afetividade parece estar no próprio cerne dessa permanência. Na verdade, as mudanças na divisão do trabalho doméstico são muito lentas. O desenvolvimento das tecnologias para uso doméstico tende a tornar as tarefas menos penosas, mas a divisão sexual desse tipo de trabalho e a atribuição do mesmo às mulheres continuou intacta (HIRATA, 2009, p. 16).

Para Diniz (2014), a divisão social e sexual do trabalho contemporânea já expressa uma feminização do mercado de trabalho, encontrada no espaço dos trabalhos *part-time*, flexíveis, e, na maioria das vezes, mais precarizados e desregulamentados.

A autora aponta, ainda, que os determinantes desta situação muitas vezes são alicerçados no determinismo biológico, enquanto construção ideológica, procurando naturalizar, assim, a divisão sexual do trabalho. O determinismo biológico é, entretanto, uma construção ideológica que serve de argumento para a constituição de outros aspectos da desigualdade no mercado de trabalho, como descreve Antunes:

Na divisão sexual do trabalho, operada pelo capital dentro do espaço fabril, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e frequentemente fundadas em trabalho intensivo são destinadas às mulheres trabalhadoras (e, muito frequentemente, também aos/as trabalhadores/as imigrantes e negros/as) (2005, p.13).

No caso do Brasil, o setor de serviços é, sem dúvida, o setor que mais emprega mulheres, devido à baixa exigência de qualificação, pela rotatividade e principalmente, por serem trabalhos muitas vezes relacionados ao trabalho doméstico. De acordo com a análise do IPEA, a maior participação do setor de serviços foi causada pelo processo de reestruturação produtiva das empresas industriais, muitas vezes caracterizada pela terceirização de atividades antes desenvolvidas dentro da própria empresa. Atividades como serviços de limpeza e manutenção, ou mesmo marketing e comercialização, vão sendo, paulatinamente, realizadas por empresas especializadas (IPEA, 2006. p. 12).

Mesmo com o aumento de inserção de mulheres no mercado de trabalho, permanece uma grande diferença em relação aos homens. Segundo dados de (2010) do IBGE registrou-se 58,8 % de mulheres empregadas, e 81,5% de homens. Com relação à precarização do trabalho, encontramos uma maior disparidade: 41,1% das mulheres se encontram em ocupações vulneráveis, com grande parte destituída de direitos. Quanto aos homens registra-se o percentual de 25,0%.

Deste modo, pode-se dizer que as transformações ocorridas com relação ao trabalho feminino se constituem em transformações ambíguas e que concorrem para a produção de efeitos diferenciados e por vezes perversos, à medida que conduzem e/ou favorecem a novas formas de exploração/dominação/opressão das mulheres.

As mudanças de ordem econômica, social, demográfica e cultural ocorridas nas últimas décadas têm favorecido essa elevação da participação feminina no mercado de trabalho, o que pode levar ao possível entendimento de que estaria em curso uma possibilidade de redefinição do papel da mulher na esfera produtiva e reprodutiva (BRUSCHINI e LOMBARDI, 1996).

Acreditamos que essa possibilidade se encontra, intrinsecamente, atrelada às relações patriarcais de gênero, consubstanciadas com a classe e “raça”/etnia, e que fundamentadas na lógica do capital e de sua sociabilidade, produzem e reproduzem relações de poder em que os homens controlam a economia, a cultura, a ideologia e os aparatos do Estado, criando, assim, determinações econômicas e culturais que se traduzem na perversa divisão sexual do trabalho. Desta forma, temos a convicção que, qualquer redefinição do papel das mulheres na esfera produtiva e reprodutiva, passa necessariamente pela sua emancipação, o que não acreditamos ser possível na sociabilidade capitalista.

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2011<sup>40</sup> corroboram a permanência das desigualdades no mercado de trabalho, na medida em que ainda existe um forte contingente feminino concentrado no trabalho doméstico, caracterizado por situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade. Esse trabalho ainda é considerado “natural” das mulheres, visto que a aprendizagem ocorre na família, e soma-se a essa naturalização a desvalorização dos processos de aquisição de competências que ocorrem fora das instituições formais.

No Brasil, a presença de mulheres negras nesse segmento do mercado de trabalho<sup>41</sup> é marcante, o que o caracteriza como uma atividade na qual a opressão/exploração e discriminação de gênero e raça contribui para perpetuar as desigualdades enfrentadas pelas mulheres (ÂVILA, 2011).

No que diz respeito as mulheres negras as desigualdades se apresentam com um outro forte demarcador, além de classe e gênero, o de cor, até porque assim como outros movimentos sociais no Brasil, o feminismo esteve, também, por longo tempo, prisioneiro da visão eurocêntrica e universalizante das mulheres. Apenas na história recente outras demarcações do processo de subordinação/opressão das mulheres vieram a tona, além das biológicas. Como as demarcações de classe, “raça”/etnia e orientação sexual, exigindo do feminismo, dentro de um processo dialético, o reconhecimento da diversidade e desigualdade existente entre as mulheres.

González, 1988 fazendo uma síntese da concepção eurocêntrica que perpassava o movimento feminista brasileiro até pouco tempo, considera que duas questões são importantes na análise, a primeira delas diz respeito às contradições que historicamente marcaram a trajetória das mulheres negras no interior do movimento, e a segunda refere-se à crítica fundamental que a ação política das mulheres negras introduziu no feminismo e que vem alterando significativamente suas percepções, comportamentos e instituições sociais. De acordo com González, as concepções do feminismo brasileiro:

[...] padeciam de duas dificuldades para as mulheres negras: de um lado, o viés eurocentrista do feminismo brasileiro, ao omitir a centralidade da questão de raça

<sup>40</sup> Em 2008, o trabalho doméstico representava 15,8% do total das ocupações femininas. No conjunto dos trabalhadores domésticos, 93,6% eram mulheres e 61%, negras. Apenas 26,8% tinham carteira de trabalho assinada, sendo que, entre as negras, esse percentual era ainda menor, 24%, e só 30,4% contribuíam para a Previdência Social (OIT, 2011).

<sup>41</sup> As mulheres, especialmente as negras, estão mais concentradas no setor de serviços sociais (cerca de 34% da mão de obra feminina), grupo que abarca os serviços de cuidado em sentido amplo (educação, saúde, serviços sociais e domésticos) O desemprego é também uma realidade permeada de desigualdades de gênero e raça. Assim, a menor taxa de desemprego corresponde à dos homens brancos (5%), ao passo que a maior remete às mulheres negras (12%). (IPEA, 2011).

nas hierarquias de gênero presentes na sociedade, e ao universalizar os valores de uma cultura particular (a ocidental) para o conjunto das mulheres, sem as mediações que os processos de dominação, violência e exploração que estão na base da interação entre brancos e não-brancos, constitui-se em mais um eixo articulador do mito da democracia racial e do ideal de branqueamento. Por outro lado, também revela um distanciamento da realidade vivida pela mulher negra ao negar toda uma história feita de resistências e de lutas, em que essa mulher tem sido protagonista graças à dinâmica de uma memória cultural ancestral – que nada tem a ver com o eurocentrismo desse tipo de feminismo (1988, p. 137).

As relações entre gênero, classe e "raça"/etnia nos permitem compreender que no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, classista e racista, na qual homens e mulheres que trabalham são, desde a infância e a escola, diferentemente qualificados/as e capacitados/as para o ingresso no mercado de trabalho por meio da educação diferenciada. E o capitalismo tem sabido apropriar-se, desigualmente, dessa divisão sexual do trabalho.

Sobre essa perspectiva Nogueira aponta,

No mundo produtivo contemporâneo um dos setores que mais absorve a força de trabalho feminina é o de serviços. Setor esse que permite evidenciar que frequentemente a força de trabalho feminina tem como característica a atribuição de tarefas monótonas, repetitivas e estressantes, de trabalho part-time (2006, p.67).

O salário das mulheres, em grande medida, ainda é visto como uma "ajuda" e seu papel reprodutivo que implica em fatores domésticos e familiares, aliado ao quadro de desmonte do trabalho, nas bases de sua centralidade, e ao que se denomina na literatura feminista de "*plafond de verre*"<sup>42</sup>, conformam um conjunto de elementos que configuram a histórica divisão sexual do trabalho.

A segregação no mercado de trabalho capitalista destinou às mulheres empregos mais precarizados, geralmente informais ou em tempo parcial, salários mais baixos, menor cobertura dos serviços de seguridade social e dificuldades de acesso aos direitos. Aliado a esses fatores, o trabalho profissional das mulheres é sempre visto como complementar às suas "responsabilidades" domésticas, ratificando-se assim, a concretização do sistema patriarcal<sup>43</sup>.

De acordo com o pensamento de Saffioti (1979),

---

<sup>42</sup> Expressão francesa que é traduzida para o português como *teto de vidro* – tem sido utilizado como metáfora para representar o obstáculo invisível, porém concreto, que impede as mulheres de chegarem a determinadas posições de prestígio nas profissões.

<sup>43</sup> Saffioti (2004) concebe o conceito, como sistema erigido a partir da tríade *capitalismo-racismo-patriarcado*, é uma expressão de domínio e opressão que promove, reproduz e consolida em todos os campos a desigualdade entre homens e mulheres. É o sistema de dominação dos homens sobre as mulheres.

O trabalho não pago que a mulher desenvolve no lar contribui para a manutenção da força de trabalho tanto masculina quanto feminina, diminuindo para as empresas capitalistas, o ônus do salário-mínimo de subsistência cujo capital deve pagar pelo emprego da força de trabalho (p.41-42).

Compreendemos que o cenário do trabalho, no que diz respeito às mulheres, revela que a entrada destas na esfera produtiva ainda é marcada pela desigualdade, tanto em termos de inserção, como de remuneração e oportunidades, o que conduz à necessidade de se continuar refletindo sobre a expansão de sua ocupação, especialmente numa conjuntura em que o desemprego impera, não como fenômeno ocasional, transitório, mas como algo estrutural, a fim de se apreender em que medida o capital não inova nas configurações assimétricas das identidades e das divisões de papéis, em função do incremento das mulheres no mercado de trabalho, o que a nosso ver são formas atualizadas de enriquecimento do capital.

O trabalho feminino não é uma novidade no capitalismo, mas a participação das mulheres na economia mundial tem aumentado, significativamente, nos últimos anos, a ponto de autores/autoras das mais variadas tendências<sup>44</sup>, assinalarem como um dos traços característicos da sociabilidade capitalista contemporânea, a exemplo da feminização do mercado de trabalho.

Nos primórdios do capitalismo as mulheres já desempenhavam atividades econômicas. Mas o traço específico do capitalismo contemporâneo, principalmente a partir dos anos 1970, é a dimensão dessa participação, extrapolando as atividades tradicionalmente a ela reservadas, inclusive as industriais, já que a revolução produtiva proporcionada pelo sistema da maquinaria proporcionou, como destacado por Marx (1988), a possibilidades das mulheres adentrarem na esfera da fábrica, infelizmente como instrumento do rebaixamento geral de salários.

A mulher insere-se como força de trabalho barata e com grande habilidade para os trabalhos voltados, principalmente, para o artesanato. Para Nogueira (2004), o capital utiliza-se da inserção do trabalho feminino, para aumentar sua exploração geral visando ampliação da mais valia. Além disso, segundo a autora, outro fator beneficiou o capital com a entrada da mulher no mundo do trabalho: “a incorporação da mulher nas fábricas, os trabalhos realizados familiarmente, como costurar, remendar, etc. são substituídos pela compra de mercadorias já confeccionadas” (p. 11).

---

<sup>44</sup>Castells (2000), Harvey (1993), Antunes (2009), Hirata (2003) e outros(as).

Ressaltamos que já no feudalismo a mulher fazia parte do mundo do trabalho: [...] ganhando seu sustento como fiandeira, costureira, ourives, cervejeira, polidora de metais, fabricante de botões ou de rendas, ama, criadora de lavoura ou criada doméstica nas cidades e no campo da Europa e da América” (Nogueira, 2004, p 14). Nesse mesmo contexto, Safiotti (1979) destaca que muitos acham “[...] que o capitalismo abriu as portas para o trabalho da mulher”. Mas a autora deixa claro que esse não foi o verdadeiro objetivo do capital. O capitalismo” [...] abriu as portas sim, mas do emprego, pois as mulheres já trabalhavam, havia muito tempo, mais que os homens” (SAFIOTTI, 1979, p. 178).

A autora ainda destaca que, historicamente, o homem desenvolveu um esquema de dominação – exploração sobre as mulheres. Começando pela delegação de tarefas que cabiam à mulher fazer diariamente (a coleta de alimentos) e aos homens (a caça) poucas vezes por semana. Em seu período ocioso, o homem, juntava-se em grupos compostos só pelo sexo masculino, para tomar decisões, e que inferiorizava e limitava cada vez mais a vida da mulher na sociedade.

Assim, a história nos mostra que, tanto as relações patriarcais de gênero como a divisão sexual do trabalho, têm atribuído às mulheres atividades e tarefas mais repetitivas, de baixa remuneração e qualificação. Atividades e tarefas que se articulam com qualidades [...] "ditas naturais" [...] "senso nas relações, meiguice, "instinto" materno, dedicação, minúcia...)" KERGOAT (2002, p.52), e geralmente em situações de contrato temporário. Ao mesmo tempo, os homens desenvolvem trabalhos em áreas e atividades em que as qualidades são mais valorizadas [...] (senso da competição, agressividade, vontade de poder, força física...)" KERGOAT (2002, p.52), bem como uma qualificação profissional e em relações de trabalho mais estáveis. Nessa perspectiva a autora explicita:

É preciso opor qualidades e qualificação [...] a qualificação masculina, individual e coletiva, é construída socialmente; as qualidades femininas remetem ao indivíduo ou ao gênero feminino (ou antes ao gênero tal como se incarna em cada "indivíduo"), e são adquiridas por meio de um aprendizado erroneamente vivenciado como individual, por ocorrer na esfera dita do privado; assim, elas não são valorizadas socialmente (2002, p. 52).

Acreditamos que, com a intensificação do assalariamento das mulheres, em ocupações compreendidas como “femininas”, quando não são extensões diretas da domesticidade, requerem qualidades muito estimuladas pela sua socialização/educação diferenciada, tais como paciência, docilidade, delicadeza etc., ou seja, a segmentação

horizontal no mercado de trabalho, com a concentração de oportunidades para as mulheres em atividades cujas características lhes são atribuídas culturalmente, o que traz, em si, o desprestígio socioeconômico, com diferenças salariais, de ascensão profissional e de condições de trabalho (YANNOULAS, 2004).

Nessa perspectiva, o lugar que as mulheres ocupam no mundo produtivo, se encontra ancorado, no que Falquet (2008) denomina de “trabalho desvalorizado” e o “trabalho considerado feminino”, ambos são percebidos ainda, como tudo o que se encontra entre a extração de trabalho mediante salário, e a extração de trabalhos gratuitos. Extrações essas que são “co-construídas” (FALQUET, 2008, p.130).

No desenvolvimento de sua concepção de "trabalho desvalorizado", Falquet (2013) afirma serem as "relações sociais de sexo" e de "raça"/etnia elementos fundantes para compreender o processo de exploração do mundo do trabalho, pois a concepção de que essas relações (*rappports*)<sup>45</sup> são antagônicas, conforme Devreux (2011), constitui-se como a essência do trabalho explorado e desvalorizado das mulheres.

Enquanto relações inelimináveis e noveladas da tríade *capitalismo-racismo-patriarcado*, como aponta Saffioti (2004), as relações estabelecidas no mundo do trabalho, com a divisão sexual do trabalho e com a consubstancialidade das relações de sexo/gênero, "raça"/etnia, impõem as mulheres os trabalhos e condições mais precarizadas e subalternizadas.

Considera, assim, as relações de poder que se estabelecem na divisão sexual do trabalho – divisão que se dá pelas diferenças biológicas dos sexos e que, por isso, naturaliza o que seria trabalho de homens e trabalho de mulheres. Aliado ao processo histórico de exploração/opressão das mulheres, os últimos 40 anos demarcaram um cenário de novas estratégias de exploração, com as políticas de ajustes neoliberais, já discutidas no decorrer deste trabalho, traz repercussões mais agudas a vida das mulheres.

Nessa perspectiva, Falquet 2012, citada e traduzida por Cisne, (2013) destaca:

[...] Em termos de classe e das relações de exploração, o “trabalho desvalorizado” ou “trabalho considerado feminino”, tipo de trabalho proletário que não teria atingido o estágio de desenvolvimento completo, permite fazer uma relação entre sexo e classe por um lado, entre "raça" e classe por outro. Na verdade, este trabalho desvalorizado obriga que a mão de obra desfavorecida se deixe apropriar precisamente para completar o salário muito baixo obtido por meio da exploração. É em torno desse trabalho desvalorizado que se desenvolve a rearticulação

---

<sup>45</sup>A categoria de *rappports sociaux incorporada pelo feminismo materialista Francês*, é esclarecida por Anne-Marie Devreux (2011, p. 7) como “uma oposição estrutural de duas classes com interesses antagônicos”.



neoliberal das relações sociais, no que eu proponho chamar de uma lógica de **vasos comunicantes** (p.117). (grifos da autora)

Reafirmamos que o processo de reestruturação produtiva, a partir da década de 1970, aprofunda, de forma particular a exploração das mulheres; pois, mesmo com a ampliação do trabalho remunerado, em nível mundial, tanto no setor informal quanto no formal, não significou mudanças na sua qualidade de vida e emancipação; ao contrário o crescimento foi acompanhado da degradação e precarização desses empregos, por meio da flexibilização e terceirização do trabalho, da “desregulamentação” das leis trabalhistas e sindicais, da ampliação do mercado de trabalho informal, bem como, do crescente desemprego, aumento da desigualdade e aprofundamento das violências sexistas no mundo produtivo (HIRATA, 2003).

A autora ainda aponta que as desigualdades salariais, nas condições de trabalho e de saúde não foram alteradas em sua estrutura, bem como a relação das mulheres com o trabalho doméstico não mudou, apesar do aumento de responsabilidades no mundo público. Ampliaram-se as tecnologias e serviços para o uso doméstico, mas as atribuições respectivas continuam sendo, quase que exclusivamente, das mulheres. Esses elementos reforçam a tendência de as mulheres se situarem, cada vez mais, em atividades e empregos precários, desvalorizados e, por conseguinte, aprofundam a condição histórica de pobreza das mulheres.

De acordo com o Relatório do Desenvolvimento Humano da ONU (1995), “A pobreza tem o rosto de mulher – de 1.3 bilhão de pessoas na pobreza no mundo, 70% são mulheres. Em pesquisa divulgada em 2013 sobre a situação da pobreza na América Latina a ONU revela que desde 1990 a proporção de mulheres pobres e indigentes na região tem crescido em ambas as áreas rurais e urbanas, embora as taxas globais de pobreza e extrema pobreza tenham sido reduzidas consideravelmente. Segundo a Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL), para cada 10 homens pobres existem 12 mulheres pobres, em áreas urbanas, enquanto nas zonas rurais, para cada 10 homens pobres, existem 11 mulheres em situação de pobreza.

Os dados revelam que a pobreza não é assexuada, o conceito “feminização da pobreza” representa a ideia de que as mulheres vêm se tornando, ao longo do tempo, mais pobres do que os homens. O conceito tem como objetivo demonstrar o estado de privação causado por questões relacionadas às desigualdades de gênero, raça/etnia e classe. Diversas abordagens partilham o argumento de que as mulheres estão em maior

número entre os pobres. Mas, quanto ao conceito de feminização da pobreza, sua utilização não é homogênea na literatura feminista.

A introdução deste conceito foi publicizado por Diane Pearce em artigo publicado em 1978. Para ela, a “feminização da pobreza” é um processo que se desenvolve a partir do momento em que a mulher com filhos passa a não ter mais marido ou companheiro morando no mesmo domicílio e se responsabilizando pelo sustento da família. Nesta perspectiva, esse processo tem início quando a mulher, sozinha, tem que prover o seu sustento e o de seus/suas filhos/as (NOVELINO, 2004).

Acredito que o conceito de “feminização da pobreza”, como está sendo utilizado por alguns autores/as, tem uma interpretação ambígua, e que vem sendo usado por forças sociais contraditórias. Neste sentido, sua utilização deve ser cuidadosa, para não se tornar funcional à lógica capitalista, que acaba camuflando o processo de exploração/opressão das mulheres pois o conceito, passa a ser utilizado para justificar a formulação e implementação de políticas públicas focadas especificamente para as mulheres pobres, ou seja, políticas focalizadas, fragmentadas e pobres.

Outra questão que deve ser observada é que a pauperização das mulheres não é um processo recente, pois historicamente elas não dispunham dos meios de produção, não participavam das grandes decisões coletivas, nem tampouco tinham acesso à construção do conhecimento. Por essa razão, afirmar que houve uma “feminização da pobreza” nos últimos 40 anos é complexo, pois as mulheres, historicamente, são a parcela populacional mais empobrecida; penso que é mais prudente afirmar que com o aprofundamento da pobreza das classes trabalhadoras, nos últimos 40 anos, tem se intensificado o empobrecimento das mulheres.

Para Mészáros (2009) o quadro não podia ser diferente, pois nos auspícios do capital, qualquer forma de igualdade e emancipação, não passa de falácia.

Seria milagre se fosse diferente, diante da “igualdade de oportunidades” que prevalece na prática. Sob o domínio do capital em qualquer de suas variedades – e não apenas hoje, mas enquanto os imperativos desse sistema continuarem a determinar as formas e os limites da reprodução sociometabólica – a “igualdade das mulheres” não passa de simples falsa admissão (p. 301).

Isso se dá devido, ao fato de que as medidas de orientação neoliberal para recomposição do capital, a partir dos anos 1980, não foram capazes de superar a crise capitalista estrutural. Pelo contrário, observa-se um aprofundamento dos impactos da crise, expresso pela agudização da desigualdade social, acompanhada da fragilização

dos direitos sociais, num contexto de apropriação dos segmentos historicamente explorados/dominados para expandir a acumulação.

Apesar das restrições ao conceito de feminização da pobreza, várias(os) autoras(es) concordam que é um fenômeno que pode ser atribuído à forma de participação das mulheres no mercado de trabalho, levando em conta os determinantes: da prevalência de mulheres trabalhando em tempo parcial ou em regime de trabalho temporário; uma maior discriminação salarial; por estarem em ocupações, atividades e setores menos importantes da economia, concentração em ocupações que exigem menor qualificação, daí os salários baixos; além da participação nos mais baixos níveis da economia informal.

Acreditamos que o aumento de mulheres no mercado de trabalho não demarcou mudanças significativas na sua situação de classe, ou seja, não trouxe mobilidade social, embora desde a década de 1990, a presença feminina na População Economicamente Ativa (PEA) do país tenham crescido cerca de 9%, conforme dados do IBGE. Ao contrário do que se poderia esperar, a inserção qualificada tem pequena parcela de responsabilidade nesse crescimento. A precarização da força de trabalho feminina urbana tem sido resultado, entre outros fatores, do ingresso, no mercado de trabalho, de um expressivo contingente de mulheres na faixa etária de 40 a 54 anos, com baixa escolaridade e sem profissionalização (IPEA, 2009).

Essa ampliação da participação feminina no mercado de trabalho reflete a emergência do modelo neoliberal<sup>46</sup>, que passou a ser implantado em vários países, a partir dos anos 1970, consolidando-se no Brasil na década de 1990, com a demarcação de um processo de refuncionalização do Estado num claro movimento de desregulamentação de suas funções, principalmente, na retração de implementação de políticas sociais e das garantias dos direitos sociais.

Com forte reflexo na precarização dos serviços públicos de saúde, na incipiente política de assistência aos idosos/as e aos demais segmentos sociais, e pela ausência de escolas e creches de qualidade, tal processo repercute diretamente na presença das mulheres no mercado de trabalho, de forma subordinada em relação aos homens. Deste modo, além de as mulheres serem, historicamente, responsáveis pela gestão cotidiana das necessidades da família, assumem as tarefas ora não executadas pelo Estado.

Segundo Perrot (1998), apesar de todo o “progresso” feminino, as desigualdades persistem em todos os domínios, especialmente no que concerne à decisão política e

---

<sup>46</sup> Ver Bianchetti na obra: Modelo Neoliberal e Políticas Educacionais, 1999.

econômica. A hierarquia dos sexos, que, historicamente, rege a organização das sociedades, não só persiste como não poderá ser abolida rapidamente. É uma transformação de longa duração, um desafio, até porque se desdobra em transformações práticas e simbólicas, como a divisão do trabalho doméstico.

Essa constatação demonstra a importância de criarem-se mecanismos capazes de dar visibilidade a esta realidade, desnaturalizando-a. Os estudos que centram suas análises nas *relações sociais patriarcais de gênero* podem ajudar a compreender as regras institucionais ou socialmente estabelecidas, as quais proporcionam acessos desiguais ao poder e aos recursos por parte das mulheres na esfera do trabalho (DINIZ, 2014).

A história das mulheres no mundo do trabalho remete a relações de opressão e discriminação que as colocam na condição de desigualdade em todas as esferas da vida social. Na esfera do trabalho, essa realidade tem sido constatada mediante investigações que desvendam como homens e mulheres se inserem no mercado formal e informal de trabalho. Acrescente-se a isso a segmentação deste mercado, por gênero, o que muito interessa ao capital, no sentido da preservação do seu sistema de dominação, que se apropria das relações desiguais de gênero, “raça”/etnia e classe para intensificar a exploração e alienação das mulheres no espaço produtivo e reprodutivo (DINIZ, 2014).

Nessa perspectiva, refletindo sobre as assimetrias presentes no mercado de trabalho no que diz respeito às mulheres em suas diferenças enquanto segmento, portanto ocupando espaços e sofrendo discriminações diferenciadas, Diniz ressalta que:

[...] aqui merece ser analisada a condição das trabalhadoras a partir da consubstancialidade e coextensividade (“*race*”, classe *et* *sexe*), incluindo os elementos debatidos por Falquet e Guillaumin quando se examina as mulheres na condição de racializadas (*racialisé*), nas relações de *sexage*, *eclavage*(escravidão), pois é um trabalho mal remunerado e, na atualidade, permeado por assédio sexual e moral (*harcèlement sexuel et moral*), que são expressões da apropriação individual e coletiva dos corpos das mulheres pelos homens (2014, p.75).

As desigualdades no mercado de trabalho são extensivas ao âmbito doméstico, onde as mulheres são responsáveis pela reprodução familiar, no que diz respeito aos cuidados. Conforme pesquisa do IPEA, 2009, 94,5% do trabalho doméstico é de responsabilidade das mulheres, quando se colocam os dados sobre a inserção das mulheres, no mercado formal, por grupos de atividade, estas só ultrapassam os homens no trabalho doméstico, demarcando, assim, de um lado, a desvalorização do espaço

reprodutivo e de outro, a necessidade histórica do capitalismo/patriarcado de manutenção da mulher no processo de reprodução de subsistência da força de trabalho.

Ainda de acordo com o IPEA, o rendimento de trabalho das mulheres, estimado em R\$ 1.097,93, continua sendo inferior ao dos homens (R\$ 1.518,31). Em 2012, comparando a média anual dos rendimentos dos homens e das mulheres, verificou-se que, em média, as mulheres ganham em torno de 72,3% do rendimento obtido pelos homens.

O que se vê nas últimas décadas é uma crescente participação do trabalho da mulher na sociedade brasileira. Conforme pesquisa realizada pelo IBGE, em 2010 a força de trabalho feminina no Brasil era representada por 48 milhões de mulheres. As mulheres estão chefiando domicílios e têm melhor escolaridade. Mas ainda têm seu rendimento 30% menor que o dos homens, e quase que a maioria delas trabalha em atividades precárias, de baixa qualificação e mal remuneradas. Essa situação também existe na grande maioria dos países capitalistas, como descreve MÉSZÁROS:

A entrada em massa das mulheres na força de trabalho durante o século XX, em extensão tão significativa que hoje elas já chegam a constituir maioria nos países de capitalismo avançado, não resultou em sua emancipação. Em vez disso, apareceu a tendência de generalizar para toda a força de trabalho a imposição dos salários mais baixos a que as mulheres sempre tiveram de se submeter [...] (2004, p. 272).

No caso do Brasil, o setor de serviços é, sem dúvida, o que mais emprega mulheres. De acordo com a análise do IPEA (2009), a maior participação do setor de serviços foi causada pelo processo de reestruturação produtiva das empresas industriais, caracterizada pela terceirização de atividades antes desenvolvidas na própria organização. Ainda segundo o IPEA, os dados evidenciam uma clara segmentação ocupacional, tanto relacionada ao gênero quanto à raça. As mulheres, especialmente as negras, estão mais concentradas no setor de serviços dos cuidados (cerca de 34% da mão de obra feminina), grupo que abarca os serviços de cuidado em sentido amplo (educação, saúde, serviços sociais e domésticos). Atividades como serviços de limpeza e manutenção, ou mesmo marketing e comercialização vão sendo, paulatinamente, realizadas por empresas especializadas.

A taxa de participação é o indicador que permite conhecer a quantidade de pessoas disponíveis para o mercado de trabalho. Ainda que de 1995 a 2009 tenha havido um progressivo aumento da participação das mulheres, sua magnitude não permitiu alterar os padrões de desigualdade. Em 2009, a taxa de participação das

mulheres com mais de 16 anos era de 58,9%, enquanto a dos homens era de 81,6%. Além disso, a disponibilidade não se reverte automaticamente em empregos, sendo necessário conhecer a realidade do desemprego, captada pela taxa de desocupação [...], que aponta [...] um aumento do desemprego para homens e mulheres quando comparamos os intervalos de 1995 a 2009. [...] A taxa de desocupação dos homens passou de cerca de 5%, em 1995, para, aproximadamente, 6%, em 2009, ao passo que, para as mulheres, o resultado [...] foi de 11%. [...] O desemprego é também uma realidade permeada de desigualdades de gênero e raça. Assim, a menor taxa de desemprego corresponde à dos homens brancos (5%), ao passo que a maior remete às mulheres negras (12%) (IPEA, 2009. p 27).

Esses dados são corroborados com nossa pesquisa, que, embora se situem no início da pirâmide na UERN, mostra que, no serviço público predomina a cor/raça branca e parda, ou seja, o percentual que se define como negra é muito pequeno, conforme dados da tabela a seguir.

No nosso trabalho solicitamos, às participantes a sua definição de cor/"raça"/etnia e como demonstram os dados sobre mulher e trabalho no Brasil, a maioria se define como branca e parda; o percentual de negra é extremamente pequeno.

**TABELA 1 – DEFINIÇÃO DE COR/"RAÇA"/ETNIA**

<b>COR/"RAÇA"/ETNIA</b>	<b>%</b>
NS/NR	4,17
NEGRA	10,42
PARDA	31,25
BRANCA	47,92
OUTRA	6,2

Fonte: Pesquisa direta

O demarcador racial produziu gêneros subalternizados, que diferem das construções sociais relativas a homens brancos e a mulheres brancas. O racismo é um fator de subvalorização dos gêneros, colocando em patamares sociais diferentes negros e negras e os grupos racialmente dominantes. No caso das mulheres, essa combinação faz com que os padrões sociais e estéticos das mulheres brancas – e com maior poder aquisitivo – sejam explorados, valorizados e propagados, operando de forma a excluir os gêneros subalternos (Carneiro, 2003).

No mercado de trabalho a segmentação racial também pode ser traduzida pelo fato das mulheres negras se encontrarem em menor participação em ocupações técnicas, científicas, artísticas e assemelhadas, bem como nas administrativas, segundo dados do

IPEA (2011) 48,4% das mulheres negras ocupam os piores postos de trabalho no mercado. As ocupações cujos salários são mais elevados e que implicam atividades consideradas nobres acabam sendo destinadas preferencialmente aos homens brancos e mesmo quando preenchidas por mulheres estão reservadas as brancas e amarelas.

O lugar da mulher negra no trabalho esta demarcado no imaginário de chefias e profissionais de recursos humanos como o gueto da subalternização e da realização de atividades manuais. Além de desvantagens socioeconômicas, a opressão de gênero e raça produz a violência simbólica. Às mulheres negras, muitas vezes, são associadas imagens negativas quanto à capacidade intelectual, à aparência física ou ao comportamento.

Segundo estudos do IPEA (2011) o que se evidencia no mercado é uma clara segmentação ocupacional, tanto relacionada ao gênero, quanto à raça. As mulheres, especialmente as negras, estão mais concentradas no setor de serviços sociais (cerca de 34% da mão de obra feminina), grupo que abarca os serviços de cuidado em sentido amplo (educação, saúde, serviços sociais e domésticos).

No serviço público o não acesso a dados atuais sobre mulher e raça impede uma análise mais apurada, entretanto no executivo federal do total de apenas 4,0% de servidores/as negros e negras, 41,7% são mulheres, conforme dados da ENAP (2014), o percentual de negros/as demonstra ainda o conjunto de determinantes econômicos, políticos e sociais e a forte discriminação presente no Brasil, que impede o acesso à população negra a cargos e empregos de maior valorização e status.

Na UERN, os dados sobre servidores/as não traz a definição de raça, mas acreditamos que o percentual de mulheres que se definiram como brancas, de acordo com a tabela acima, nos leva a inferir que o percentual de negros/as não se diferencia dos dados apresentados.

A segregação do mercado de trabalho por gênero e raça revelam que nas várias incursões no processo de feminização do trabalho, encontra-se uma questão comum: a feminização do trabalho não significou melhores oportunidades, para as mulheres, na disputa dos postos de trabalho, o que não tem impactado a curto e médio prazo, para alteração significativa da segregação ocupacional de gênero, pois, ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior, cresce o de mulheres em situação precária (desemprego, flexibilidade, feminização das correntes migratórias), (HIRATA, 2003, LOMBARDI,1998).

No Brasil cerca de 90% dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados são mulheres. No topo da pirâmide, no estrato salarial com rendimentos superiores a 20 salários-mínimos, a situação se inverte, e as mulheres alcançam apenas 21% enquanto que os homens chegam a 79%. Esse dado sugere que os postos mais valorizados do mercado continuam concentrados na população masculina. Ou seja, constata-se, ainda, que as mulheres têm tido significativa inserção no mercado de trabalho; contudo, estão longe de alcançar de forma igualitária em relação aos homens, os melhores postos e remunerações.

As trabalhadoras, apesar de seu maior grau de escolaridade, recebem salários mais baixos que os homens (28% a menos, segundo Censo de 2011 do IBGE), e têm menores oportunidades de conseguir emprego (pesquisa do IPEA de 2009 revela que o índice de desemprego entre homens brancos é de 5,3%, enquanto de mulheres negras é de 12,3%) e são preteridas em relação a homens no momento das promoções. Além disso, as mulheres de forma geral são as maiores vítimas do assédio moral e sexual nos espaços de trabalho, conforme dados<sup>47</sup> de pesquisa divulgada pela OIT em 23/06/2015, 52% de brasileiros/as já sofreram assédio moral ou sexual, desse percentual as mulheres foram as mais assediadas nos dois tipos de violência. O assédio moral foi relatado por 48% dos homens e 52% de mulheres, quanto ao assédio sexual as maiores vítimas são as mulheres com 80% dos relatos.

A compreensão que reiterarmos é que a divisão sexual do trabalho e as relações patriarcais de gênero presentes no mundo do trabalho determina a incorporação de grande parte das mulheres em atividades desvalorizadas, precarizadas e expostas ao maior número de violência, principalmente a sexista.

Entretanto, não se pode relevar a expansão e as formas de incorporação das mulheres no mundo do trabalho, tendo em vista que esse ingresso vem associado a transformações significativas no mercado, nas relações familiares e conjugais, mas, sem nenhuma redefinição quanto à divisão sexual do trabalho, o que pode estar contribuindo para o aumento do fosso entre homens e mulheres e, principalmente, para uma nova modalidade de acumulação de capital em que as mulheres podem estar se configurando como um alvo estratégico, mercadorias eficientes que possuem um baixo custo:

O aumento do número de empregos remunerados, acompanhado de sua precarização e vulnerabilidade crescentes, é um dos paradoxos centrais da globalização do ponto de vista do gênero. Por outro lado, é possível dizer que as

---

<sup>47</sup> Pesquisa realizada pelo site VAGAS, com 4.975 profissionais entrevistados/as em 2015.



desigualdades dos salários, das condições de trabalho e da saúde não foram atenuadas, e que a divisão do trabalho doméstico não foi modificada de maneira significativa, apesar de um maior envolvimento das mulheres em suas responsabilidades profissionais. Pearson (1995), por exemplo, mostra que a globalização representa novas oportunidades, mas também novos riscos para as trabalhadoras. Suas pesquisas indicam que as desigualdades sociais nas relações de trabalho e em relação à saúde parecem ter se agravado sob o impacto das políticas de flexibilização (HIRATA, 2003, p, 19).

Nessa perspectiva, algumas tendências do trabalho feminino na atualidade se movem, a partir de aspectos de como a precarização marcadamente funcional na flexibilização produtiva tende a se moldar. Segundo Diniz (2014), a primeira delas, diz respeito às políticas neoliberais na defesa do mercado aberto, sem nenhum tipo de regulamentação, portanto protagonista do desenvolvimento, gestando as privatizações, as subcontratações, e a externalização da produção. "As cadeias de subcontratação fixam precárias condições de trabalho às mulheres; já as privatizações, ao restringirem os serviços públicos, aumentam o trabalho remunerado e não remunerado das mulheres principalmente no setor de serviços" (p.110).

A segunda aponta as novas tecnologias da informação e da comunicação, que tem levado a um expressivo crescimento das atividades em ramos como o da informática e do *telemarketing*; a expansão das redes e a financeirização das economias que levam a um aumento do assalariamento feminino. (DINIZ, 2014).

Por último, Diniz, em suas reflexões sobre as novas configurações do mercado de trabalho feminino, afirma:

[...] a globalização ocasionou mudanças no papel das organizações internacionais, paralelamente à regulação pelos Estados-Nação e pelas organizações multilaterais, com novas e diferenciadas consequências para as mulheres a partir das políticas de igualdade de oportunidades com implicações sobre o emprego. Contudo, as formas adotadas pelas Convenções Internacionais, que visam proteger as mulheres, são pensadas de modo globalizado, sem levar em consideração as especificidades das mulheres das culturas dominadas (2014, p. 111).

Essas tendências têm determinado a inserção de considerável número de mulheres no mercado de trabalho. A leitura desse processo por diversas /os teóricas/os<sup>48</sup> apresentam aspectos diferenciados nas suas análises, e que se traduzem numa inserção estimulada pela amplitude do processo de reestruturação produtiva que afetou, com mais intensidade, o emprego industrial. No caso, a redução de postos de trabalho teve maior rebatimento, negativo sobre os homens. Outra perspectiva é a de que o forte aumento do

---

<sup>48</sup>Mourão (2006), Nogueira (2004), Bruschini (1998) e Hirata (2002)

sexo feminino entre os ocupados vêm se dando devido à maior flexibilização do mercado e à expansão de áreas nas quais predominam diversas formas de precarização (subempregos, trabalho informal, baixos salários, ausência de seguridade social etc.), muitas referentes às atividades moldadas pelo tradicional lugar feminino na esfera da reprodução. Numa conjuntura em que a divisão do trabalho doméstico não sofreu alterações substanciais, destaca-se, também, que essa entrada massiva não foi, nem vem sendo acompanhada de redução das disparidades que lhes atingem, pelo menos não para todas.

Nessa discussão, Castro (1999) ressalta que essas disparidades se complexificam quando o incremento no mercado também ocorre em algumas realidades, e aí, de maneira muito reduzida, em setores de ponta. E destaca o exemplo do Brasil:

[...] paradoxalmente, a “feminização da pobreza” convive com a maior empregabilidade das mulheres em algumas unidades de produção, em setores modernos da economia. Ainda que as mulheres continuem mais representadas em atividades do setor serviços, especialmente do mercado informal e do serviço doméstico, e apresentem mais altas taxas de desemprego, além de se destacarem como trabalhadoras em unidades familiares no campo e na cidade, o que condiciona uma mais alta representação entre os pobres, analistas sobre mulheres e mercado de trabalho, como Lavinias (1998) e Bruschini (1998), dentre outros, chamam atenção para a heterogeneidade do mercado de trabalho e a entrada das mulheres em áreas de ponta na produção, no setor moderno e nos setores financeiro e bancário (p. 04).

Compreendo que, se por um lado o aumento da escolaridade e de empregabilidade das mulheres, nas condições postas se evidencie em estatísticas, por outro, a preocupação com o desemprego, a precarização das condições de vida de forma geral tem levado à minimização dos efeitos da materialidade da pobreza na reprodução da vida social, contribuindo para a impunidade de diversas violências, como o assédio moral nas relações de trabalho. Dever-se-ia, também, questionar mais sobre a que tipos de emprego têm de se sujeitar as mulheres que conseguem alguma inclusão no mercado, ou seja, a maior escolaridade e o aumento da empregabilidade na sociabilidade capitalista atual não se expressa em diminuição da desigualdade e emancipação das mulheres.

Ao indagarmos como ocorrem as relações de desigualdade entre homens e mulheres no seu espaço de trabalho 3 (três) das informantes, afirmaram:

Informante 1 – Diferença na valorização do desempenho das atividades.

Informante 2 – Diferença salarial em mesma ocupação.

Informante 3 – Diferença nas oportunidades de progressão/ascensão a cargos.

Deste modo, pode-se dizer que as transformações ocorridas com relação ao trabalho feminino constituem transformações ambíguas, e que concorrem para a produção de efeitos diferenciados, por vezes, perversos, na medida em que conduzem e/ou favorecem novas formas de discriminação. Igualmente, cabe assinalar que a denominada feminização do trabalho tende a reforçar a histórica dominação masculina, uma vez que leva as mulheres a se alinharem às históricas e tradicionais normas impostas aos homens.

Nesse sentido, fica patente que as *relações patriarcais de gênero* condicionam a ideia de masculino e feminino perpassadas no mundo do trabalho, como aponta SOUZA-LOBO (2011):

As tradições de masculinização e feminização de profissões e tarefas se constituem, às vezes, por extensão de práticas masculinas e femininas: homens fazem trabalhos que exigem força; mulheres fazem trabalhos que reproduzem tarefas domésticas. Mas, mais do que a transferência de tarefas, são as regras de dominação de gênero que se produzem e reproduzem nas várias esferas da atividade social (p.152).

Homens e mulheres estão submetidos à sociabilidade capitalista, de exploração, alienação e coisificação do seu trabalho e das relações dele decorrentes; contudo, na particularidade das mulheres, considerando que estas, além de todas as relações de alienação e de dominação ideológica vivenciadas pelos homens na sociedade capitalista, também, são marcadas pela força da ideologia de uma suposta natureza feminina, que as institui como subservientes, apolíticas e naturalmente passivas e submissas (CISNE, 2013).

De acordo com o IBGE (2010), nas últimas quatro décadas, as mulheres dobraram sua inserção no mercado de trabalho e já representam cerca de 40% da população economicamente ativa do país. Porém, a diferença salarial para funções semelhantes perdura. Ainda assim, muitas vezes as mulheres têm que enfrentar, não só fortes dificuldades impostas pelo mercado de trabalho, marcado por uma cultura patriarcal/machista, mas também várias formas de discriminação, exploração e desvalorização de seu trabalho. Isso, além de outras restrições e dificuldades enfrentadas em razão do sexo, como por exemplo, a exigência de exames de gravidez no momento da contratação, assédio sexual, discriminação, na oferta de emprego, em relação às mulheres casadas, e outras mais.

Implorar a um sistema de reprodução sociometabólica profundamente perverso – baseado na perniciososa divisão hierárquica do trabalho – a concessão de “oportunidades iguais” para as mulheres (ou para o trabalhador), quando ele é *estruturalmente incapaz* de fazer isso, é transformar em zombaria a própria ideia da emancipação (MÉSZÁROS, 2009, p. 289).

As mulheres são, portanto, as principais vítimas da precarização no mundo do trabalho. Acrescenta-se a isso as expressões de violência que perpassam tal esfera. Das mais incidentes, o assédio moral, que, na maioria das vezes, permanece invisibilizado, já que as assediadas pouco denunciam, e quando o fazem, as decisões judiciais têm sido, na maioria das vezes, desfavoráveis às vítimas. Além disso, a falta de políticas públicas para este segmento, principalmente, no que diz respeito às questões relacionadas a permanência das mulheres no mercado de trabalho, constitui outro entrave para a efetivação da denúncia.

É importante destacar que apesar das acepções sobre assédio moral se constituírem indistintamente entre os gêneros, as pesquisas apontam uma alta incidência<sup>49</sup> dessas violências praticadas contra as mulheres, o que nos leva a reafirmar o “enovelamento” proposto por Saffioti (2004).

As determinações postas pelo cenário da reestruturação produtiva e seus impactos no mundo do trabalho dizem respeito a todos os setores, e o serviço público não está imune; pelo contrário, o desmonte dos serviços públicos é uma das facetas mais perversas desse processo. No próximo item, faremos uma breve análise do trabalho das mulheres nesse setor.

### **3.3 A estruturação do trabalho no serviço público e a inserção das mulheres**

De acordo com Mattos (2011), a ampliação do assalariamento legal no Brasil, definido pela posse da carteira assinada, simboliza a instalação de formas modernas de acumulação do capital. A industrialização brasileira é caracterizada como tardia e de acentuada heterogeneidade estrutural, devido ao período em que se processou – quando o capitalismo, em nível mundial, estava na fase monopolista –, a industrialização nacional teve um forte apoio estatal, que se deu com a promoção das regras da acumulação de

---

<sup>49</sup> Segundo dados da OIT de 2006, mais de 80% dos casos de assédio sexual e moral são praticados contra mulheres.

capital, como também através da atuação direta enquanto “Estado empreendedor” ou “Estado capitalista”.

Como consequência, a expansão das empresas estatais foi decisiva para “deslanchar” o processo de industrialização, já que as empresas privadas não tinham capital suficiente para realizar investimentos em áreas estratégicas, como infraestrutura e produção de matérias-primas, cabendo, pois, ao Estado, a promoção dos elos do desenvolvimento e a articulação dos interesses entre o setor privado nacional e estrangeiro, numa clara opção pelos interesses do capital.

Assim, o Estado passa a ser um forte componente do desenvolvimento do capitalismo, atuando não apenas nas questões de infraestrutura para o capital e nas políticas de reprodução da força de trabalho, mas em setores da economia de domínio do capital. Com isso, foi promovida uma ampliação do contingente de empregos públicos em diversos ministérios e empresas, fazendo aumentar o peso do emprego público, seja pelo compadrio ou pelo perfil técnico exigido pela função.

Tais ações se concretizam a partir das intervenções do Estado, a fim de dar condições ao capital para se desenvolver no Brasil, mas não tendo sido criadas condições econômicas, sociais, e políticas para a constituição de um verdadeiro Estado de Bem-Estar Social, como foi o caso dos países de capitalismo mais desenvolvidos.

O emprego público começa a ter visibilidade no Brasil, ainda que de forma incipiente, a partir dos anos de 1930, com a estruturação do Estado e ampliação de suas funções para além das atividades consideradas típicas. O Brasil experimentou grande crescimento do emprego público. No período, foram expandidos os serviços sociais e a produção de bens realizada pelo Estado, movimento que se repetiu nas décadas seguintes (MATOS, 2011).

É nesse período também, ou seja, com o início da fase de industrialização, a partir da década de 1930, que a vida das mulheres toma novas dimensões. Segundo Saffioti (1979, p179) “[...] o trabalho nas fábricas, nas lojas, nos escritórios rompeu o isolamento em que vivia grande parte das mulheres, alterando, pois, sua postura diante do mundo exterior”. Em consequência dessa inserção das mulheres no mundo público, surge, para elas, a necessidade da educação escolar:

Obviamente, este processo não representava a consciência de que a mulher deveria receber educação idêntica à do homem, nem a equiparação social dos papéis tradicionalmente atribuídos a representante de outro sexo. A sociedade oferecia, como o faz ainda hoje, serias resistências a instrução da mulher,

resistências essas que se avolumam a medida que se sobe na escala de escolarização (SAFFIOTI, 1979, p. 180).

O emprego público e a escolarização das mulheres, têm maior expansão a partir do processo de intensificação das medidas necessárias ao desenvolvimento do capitalismo, tanto no que diz respeito às ações ligadas à estruturação de uma base de infraestrutura, como de políticas e medidas protetivas para reprodução da classe trabalhadora. Particularmente, a partir dos anos de 1970, que é a origem do que alguns pesquisadores denominam de “reestruturação capitalista”, inicia-se com a transição do fordismo para a acumulação flexível. Para Harvey (1993), essa transição foi marcada:

[...] na verdade, por uma revolução (de modo algum progressista) no papel das mulheres nos mercados e processos de trabalho, num período em que o movimento de mulheres lutava tanto por uma maior consciência como por uma melhoria da condição de um segmento que hoje representa mais de 40% da força de trabalho em muitos países capitalistas avançados (p. 146).

Assim como no resto do mundo e, aqui no Brasil de forma particular, nos anos de 1990, o receituário das mudanças no mundo do trabalho, acompanhado de perto por um discurso que advoga a necessidade de enxugamento das funções até então atribuídas aos Estados, atingem, profundamente, o serviço público. Na realidade, ocorrem, em muitas situações e países, um desmonte do setor produtivo estatal, ondas de privatização que retiram setores, antes considerados estratégicos, da mão dos Estados nacionais.

Antunes (2009) diz que os serviços públicos também sofreram mudanças por conta do processo de reestruturação, “[...] subordinando-se à máxima da *mercadorização*, que vem afetando fortemente os trabalhadores do setor estatal e público” (idem, p.17). É dentro desse quadro geral que se tem um “*processo de precarização estrutural do trabalho*” (ibidem) em que há um desmonte da legislação trabalhista, que acarreta em mecanismos para extrair sobretrabalho, ocasionar precarização da força de trabalho e destruição dos direitos sociais.

Borges (2007) chama atenção para o fato de que as mudanças quanto ao perfil do Estado brasileiro atingiram, de forma negativa, os/as trabalhadores/as, inclusive o dos setores dos serviços públicos/estatal. Nesse setor eram encontrados os melhores salários. Os/as assalariados/as dos serviços públicos, nos últimos anos, foram uma das vítimas das privatizações, demissões, – inclusive as demissões “voluntárias” – aposentadorias precoces, terceirização, congelamento dos salários, e más condições de trabalho.

Para as especificidades do conflito e das relações de trabalho no campo estatal, ou seja, no setor público, ou para a esfera interna do Estado capitalista, o termo relações industriais, evidentemente, não seria adequado. Por isso, tomamos a noção de relações de trabalho no setor público, cuja especificidade não nega sua condição de pertencer a uma totalidade de relações sociais de produção, predominantemente capitalistas, que informam as fontes dos conflitos do trabalho no setor público e no Estado.

No entanto, as especificidades do setor público devem ser apontadas. Em primeiro lugar, são relações de trabalho entre não proprietários de meios de produção entre si (funcionários e governo ou governantes e dirigentes), em vez de relações sociais diretamente capitalistas. Isto significa, no parâmetro de Marx, que não há no relacionamento coletivo no interior do Estado, nas atividades de administração, controle e de prestação de serviços públicos, produção direta de valor para acumulação de capital.

Trata-se, então, de trabalho assalariado improdutivo. Isto, porém, não significa que não haja exploração direta do trabalho pelo Estado. A exploração ocorre na esfera da reprodução do capital, ou seja, nos processos de serviços e administração voltados à esfera da reprodução social e política do conjunto da sociedade de classes.

A taxa de exploração do trabalho no Estado envolve a quantidade de salário em relação à jornada de trabalho e às condições necessárias de vida em sociedade, mas, não é realizada para fins de produzir, e sim reproduzir o capital. A questão dos salários informa sobre o padrão de vida dos/as assalariados/as. Assim, as políticas de contenção dos gastos públicos, para enfrentar as crises dos Estados capitalistas, submetem os/as funcionários/as públicos a permanentes arrochos salariais, com deterioração das suas condições de trabalho.

Nesse âmbito situam-se as relações de conflito entre indivíduo e organização burocrática, conflitos interpessoais, entre grupos sociais, entre diferentes posições hierárquicas, entre o pessoal da máquina permanente e o pessoal temporário, abuso do poder estatal sobre os/as funcionários/as, ausência de participação nas decisões, dentre muitos outros aspectos.

Batista (1999), aponta que um elemento que impulsionou essa mudança foi a criação do Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado, iniciativa do Governo Federal no mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso, em 1995, sendo este o principal articulador do processo de desregulamentação, através da legalização do processo de flexibilização das leis que regem e normatizam as relações de trabalho, tanto no setor público quanto no setor privado. Foi um dos agravantes na estrutura funcional

dos/as servidores/as públicos, devido ao fato do mesmo trazer mudanças negativas para o seu trabalho, como a flexibilização dos vínculos empregatícios, atingindo diretamente suas condições de trabalho.

Esse contexto foi marcado por privatizações dos serviços públicos no Brasil, ocasionando demissões dos/as servidores/as, como também arrocho salarial. Com esse processo de privatização, a responsabilidade do Estado com os serviços sociais foi transferida, em muitos casos, para a esfera privada e para a sociedade civil, por tais serviços não ofereciam lucro.

O referido plano foi um marco no desenvolvimento das sucessivas mudanças no aparato jurídico-legal que regulamenta o trabalho no país, visto que foi a partir deste plano que surgiu um rol de medidas direcionadas para um modelo flexível, de desconstrução dos direitos sociais então assegurados pela CF/1988, originando “um conjunto de reformas constitucionais atribuídas como um ‘novo’ modelo de justiça social” (BEHRING *apud* SOUZA, 2009).

Em conformidade com o processo de desregulamentação do trabalho, a nova cultura gerencial originou um patamar de insegurança, pela falta de cobertura e proteção, a todos/as trabalhadores/as. Foram instituídos vários aparatos jurídico-legais, estabelecendo-se assim um novo cenário para o trabalho no serviço público, como a instituição de mudanças ou “ajustes precisos” da legislação trabalhista e social por intermédio de Medidas Provisórias, Emendas Constitucionais, Projetos de Lei, Decretos, entre outros. Dentre os construtos jurídico-legais que surgem posteriores ao Plano Diretor e, que mais implicaram no processo de desregulamentação do trabalho e na desproteção social, no serviço público foram:

A EC nº 19/1998 pôs fim ao Regime Jurídico Único, além de instituir outra forma de contratação no serviço público, através de contratos pela CLT. Essa Emenda altera o texto do artigo 37 da CF/1988, ao introduzir o princípio da eficiência ao texto constitucional. O serviço público adere ao estatuto da flexibilização das contratações, incorporando trabalhadores com outras modalidades de vínculo. Isso repercute em outras consequências: o fim da isonomia salarial; institui a quebra da estabilidade, subordinando as necessidades de prestação de serviços e da ação dos trabalhadores às possibilidades orçamentárias, não prevalecendo o interesse público. Incorpora os elementos de insegurança e precariedade para a relação de trabalho no serviço público (BRASIL, 1998b).

• a Lei nº 9.962/2000 Essa Lei está acoplada aos mecanismos legais da EC nº 19 permite a diversificação tanto das formas de ingresso no serviço público, como dos vínculos trabalhistas que passam a integrar trabalhadores com vínculos de estatutário, celetista, contratos temporários, bolsa salário, cargos comissionados e ainda, a terceirização através de cooperativas e organizações sociais (SOUZA *apud* BRASIL 2009).



- a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), nº101 aprovada em 2000 alterou a maneira de conduzir a gestão financeira nas três esferas de governo, pois a mesma introduz a restrição orçamentária na legislação brasileira e também a transparência na gestão. No texto desta Lei destacam-se algumas normas, tais como: os limites com gastos pessoais e os mecanismos para o controle das finanças públicas em anos de campanhas eleitorais, dessa forma, a LRF determina os limites com as despesas e estabelece metas para controlar tais despesas, assim como as receitas (BRASIL, 2000).

As mudanças iniciadas em 1995, com a chamada reforma do Estado, tiveram impacto profundo sobre o funcionalismo público, inicialmente, nos federais, depois em todas as esferas de governo. A reforma teve nas mudanças legais, seu mais forte abalo para as conquistas trabalhistas do serviço público, obedecendo a lógica das medidas estruturais do receituário neoliberal, as legislações propostas e a efetivação do ajuste neoliberal, abriram o leque para a mercantilização das políticas e das formas e relações de trabalho no setor.

A quebra dos paradigmas constitucionais presentes nos Regimes Jurídicos, como: acesso por concurso público, regime único, quebra da estabilidade, isonomia e respeito ao interesse público, se traduz na incorporação do modelo flexível e precarizante no âmbito do Estado.

Embora sejam relativamente poucos os estudos que abordem o tema, algumas evidências apontam nesse sentido, entre as quais: a ausência de reajuste salarial para boa parte do funcionalismo público; o crescimento de formas variáveis de remuneração; ampliação do quadro de temporários e terceirizados; postura autoritária em relação às organizações sindicais (GOMES, *et al*, 2012, p. 168).

Esse conjunto de medidas são um claro flagrante da introdução de “novas” modalidades de flexibilização da legislação trabalhista aplicada ao setor público, em conformidade com o que também ocorreu com os trabalhadores do setor privado. Consolidam um ataque aos direitos trabalhistas já consagrados, significando que a força de trabalho é encarada como custo, e não como agente fundamental no processo de produção e os direitos, não como um elemento de redução das desigualdades e incorporação dos ganhos da produção para melhorar qualidade de vida (KREIN, 2001, p. 65).

A estruturação de um novo aparato jurídico-legal foi, sem dúvida, o elemento central do processo de flexibilização do trabalho no serviço público, a partir da utilização

de regimes jurídicos distintos, estabelecendo uma maior flexibilidade nas formas de contratação.

A criação do contrato temporário, a instituição do banco de horas, o serviço voluntário, bem como a criação de outras medidas visando a reduzir os custos com a força de trabalho, são algumas das estratégias da reestruturação produtiva incorporadas ao serviço público, num claro processo de precarização das relações e condições de trabalho. As medidas restringem ainda mais os direitos dos/as trabalhadores/as, indo na direção afirmativa da desregulamentação do trabalho, uma vez que, como argumenta Souza (2009, p.176), “funda-se um estatuto flexível do trabalho, compatível com o setor privado da economia”.

Não obstante a estabilidade na relação emprego público e emprego geral observou-se uma maior degradação nas condições de trabalho dos/as servidores/as públicos nos países centrais, a partir dos anos 1970, os quais experimentaram mudanças na estrutura de remuneração (com crescimento da parcela variável dos rendimentos), intensificação do trabalho e precarização do vínculo (considerado como ampliação dos empregos temporários).

Por sua vez, nos anos de 1990, o Brasil adere ao receituário do denominado “Consenso de Washington”, e a questão do funcionalismo público passa a figurar na agenda das reformas necessárias à retomada do crescimento econômico. Os governos ao longo dos anos 1990 tenderam a tratar o emprego público como um problema fiscal e atuaram no sentido de restringir sua dimensão e/ou seus custos.

Para Hirata (2002), tudo isso corresponde a uma série de consequências para os(as) trabalhadores(as), especialmente para as mulheres, tendo em vista que, apesar de sua expressiva participação no mercado de trabalho (em que desde meados de 1980, a taxa anual de empregos das mulheres mostra-se mais elevada que a masculina); e constituir-se maioria nas instituições públicas brasileiras e apresentarem escolaridade superior à dos homens (IPEA, 2012), Ainda são raras as que obtêm reconhecimento profissional e/ou ocupam postos de comando, sobretudo, na Administração Pública.

A exemplo disso, atualmente, mesmo a administração pública apresentando um maior percentual de mulheres empregadas, segundo os dados do IBGE (2010) são 54,5% de mulheres e 45,5% de homens. Numa primeira análise, podemos afirmar que, dado a forma, predominante, de acesso ao emprego público ser mediante concursos públicos, em que a escolaridade e a meritocracia são critérios, as mulheres, por apresentarem o maior percentual de anos de estudo, são mais absorvidas nesse setor.

Conforme o IBGE (2010), 92% das mulheres, na administração pública, tem mais de 11 anos de estudo, enquanto os homens são 85,7%. No tocante ao ensino superior, novamente as mulheres são maioria 58% contra 36% dos homens.

Esse dado é corroborado na nossa pesquisa, ou seja, mesmo o cargo das nossas informantes sendo de nível médio, o percentual com escolaridade acima da exigida é de 79,16%, conforme pode ser visualizado na tabela a seguir. Esse dado nos leva a fazer outras inferências, como a rotatividade de pessoal do quadro permanente, que com qualificação busca outros concursos, o grau de insatisfação no trabalho, conforme já apontamos no item 3.1 e as perspectivas das servidoras em relação a carreira.

**TABELA 2 – NÍVEL DE ESCOLARIDADE**

<b>NÍVEL DE ESCOLARIDADE</b>	<b>%</b>
NS/NR	2,08
SUPERIOR INCOMPLETO	12,50
SUPERIOR COMPLETO	18,75
PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i>	52,08
PÓS-GRADUAÇÃO <i>STRICTO SENSU</i>	8,33
ENSINO MÉDIO	6,25

Fonte: Pesquisa direta

Contudo, apesar do número crescente de mulheres na administração pública e sua maior escolaridade, e mesmo com a legislação vigente que aponta a isonomia como princípio na esfera pública, na realidade isso não ocorre, uma vez que o salário médio das mulheres admitidas nos serviços na administração pública ainda são inferiores aos dos homens, conforme dados da pesquisa sobre Mulheres e Homens em Ocupação de Direção e Assessoramento (DAS) na Administração Pública Federal, realizada pelo IPEA (2012), que revelam:

**QUADRO 4 – SALÁRIO MÉDIO DAS MULHERES ADMITIDAS SOBRE O SALÁRIO MÉDIO DOS HOMENS ADMITIDOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. – BRASIL (JAN. 2010 – DEZ. 2010)**

<b>SUBSETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA</b>	<b>ATÉ 8 ANOS DE ESTUDO %</b>	<b>ENTRE 9 E 11 ANOS DE ESTUDO %</b>	<b>12 ANOS OU MAIS DE ESTUDO %</b>
Administração pública direta e autárquica	88,2	87,8	68,6

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Elaboração: (Disoc/IPEA, 2012, p. 13).

Esses dados nos levam a algumas reflexões: a incorporação das mulheres ocorre em atividades de menor complexidade e mais baixo *status*, mesmo com maior escolaridade; isto, quando observamos os percentuais, menos anos de estudo maior empregabilidade, mais anos de estudo menor empregabilidade, e como nos referimos anteriormente quanto mais baixo o nível de estudo, maior as disparidades salariais.

Para ilustrar a referida pesquisa ainda afirma:

[...] a desvantagem das mulheres na ocupação de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS), elevados na administração pública federal não é específica do alto escalão desse ambiente. A administração pública federal é um recorte feito para que se possam investigar, com alguma profundidade, possíveis razões para esta desvantagem, que se repete em diversas esferas: no setor empresarial privado e também em outras esferas públicas, sejam subnacionais, ou dos demais poderes da república. O problema do qual se parte é a constatação da desvantagem histórica que as mulheres têm em relação aos homens na ocupação desses lugares (IPEA, 2012, p. 8).

Em nosso trabalho, fundamentamos as desvantagens históricas das mulheres em relação aos homens, a partir das relações patriarcais de gênero e pela divisão sexual do trabalho, para desvendarmos as violências presentes no âmbito do trabalho, particularmente o assédio moral contra as mulheres numa instituição pública, no caso a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERJ).

O setor público e a universidade pública não ficaram fora do processo de reestruturação produtiva determinado pelas medidas e estratégias de ajuste do capital, a partir da crise do taylorismo/fordismo das últimas décadas do século XX, mesmo a instituição universitária há séculos tendo todo um aparato que a particulariza como instituição social, com contrários e disputas que expressam as divisões e contradições da sociedade, e que, como tal, exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo.

Essa relação interna ou expressiva entre universidade e sociedade é o que a explica como instituição social, fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, num princípio de diferenciação, que lhe confere autonomia perante outras instituições sociais, e estruturada por ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela.

Quanto à questão da autonomia universitária no Brasil, expressa nos discursos mais diversos como objeto de um amplo consenso – professores/as, estudantes e mesmo os governantes manifestam-se todos a favor dela, e pretendem defendê-la. É assim um

valor e, por isto mesmo, é, o mais das vezes, tratada como um pressuposto inerente à própria natureza da instituição. É desta forma, aliás, que ela aparece no próprio texto constitucional. De fato, o Art. 207, que trata deste tema, parece todo dirigido para a questão da autonomia e apenas, secundariamente, para a caracterização do que seja uma universidade: “As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” (CF/1988).

Como medida determinada pelo ajuste do capital, a universidade pública passa por profundas mudanças nos últimos anos, particularmente com a reforma do Estado realizada em 1995. A reforma, ao definir os setores que compõem o Estado designou um desses setores como setor de serviços não exclusivos do Estado e, nele, colocou a educação, a saúde e a cultura. Essa localização da educação no setor de serviços não exclusivos do Estado significou: a) que a educação deixou de ser concebida como um direito e passou a ser considerada um serviço; b) que a educação deixou de ser considerada um serviço público, e passou a ser considerada um serviço que pode ser privado ou privatizado. Mas não só isso. A reforma do Estado definiu a universidade como uma organização social e não como uma instituição social.

A visão organizacional da universidade produziu aquilo que, segundo Freitag (Le naufrage de l'université), podemos denominar como universidade operacional. Regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, a universidade operacional está estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional e, portanto, pela particularidade e instabilidade dos meios e dos objetivos. Definida e estruturada por normas e padrões inteiramente alheios ao conhecimento e à formação intelectual, está pulverizada em micro-organizações que ocupam seus docentes e curvam seus estudantes a exigências exteriores ao trabalho intelectual (CHAUÍ, 2003, p. 7).

Concomitante ao processo de desvalorização da educação e da universidade, esta última passou a ser tratada como organização, portanto sujeita a todas as peculiaridades da empresa capitalista e seu corolário neoliberal privatizante. Essa concepção faz com que a universidade, enquanto instituição, perca a autonomia de gestão do seu pessoal, tanto em termos de cargos como em relação a formas próprias de contratação, demissão e conquista de estabilidade. As universidades constituem, certamente, um serviço público, mas não são repartições públicas.

A UERN, mesmo tendo permanecido, nos seus mais de 40 anos, sem realizar concursos na área técnica administrativa, foi obrigada, em 2006, por determinação do Ministério Público, através de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), a reaver seus

instrumentos jurídicos legais, ou seja, passou a ser exigido a legalização dos cargos efetivos e provisórios existentes. A determinação é tanto interna como externa, pois já não cabia, nos processos informatizados e interligados por parametrizações legais, a inexistência de um quadro de pessoal que refletisse o tamanho e as necessidades da instituição.

Nesse processo, aprovado em última instância pelo poder legislativo, mas determinado e encaminhado pelo executivo, instituiu os cargos com seus requisitos e atribuições já deixando de fora, enquanto cargo público, as atividades meios, como condução de veículos, limpeza, vigilância e manutenção patrimonial, abrindo assim, as possibilidades do processo de terceirização.

Assim, outro marco importante na sua história foi iniciado, em 2007, com os estudos sobre o quadro de pessoal que culminou com as leis que regulamentaram e criaram os cargos públicos na instituição, o que possibilitou a realização do primeiro concurso público para os cargos administrativos em 2010. O concurso demarcou um novo processo de relações de trabalho, mais formalizadas, sem os compadrios e as indicações políticas, ou seja, o aparato jurídico-administrativo passou a balizar as demandas e relações entre a hierarquia institucional e os/as servidores/as, tendo nas garantias legais, ainda sua sustentação.

**TABELA 3 – RELAÇÃO ENTRE TEMPO DE SERVIÇO NA INSTITUIÇÃO E FORMA DE INGRESSO**

<b>TEMPO DE INSTITUIÇÃO %</b>	<b>FORMA DE INGRESSO %</b>
NS/NR: -	NS/NR: 2,08%
0 a 5 anos: 32,61%	Concurso: 72,92%
5 a 10 anos: 32,61%	Sem concurso: 20,83%
10 a 15 anos: 6,52%	Relotação: 4,77%
15 a 20 anos: 2,17%	NS/NR: 2,08%
20 a 25 anos: 0,0%	-
25 a 30 anos: 19,57%	-
30 a 35 anos: 6,52%	-

Fonte: Pesquisa direta

A tabela mostra a renovação do quadro de pessoal, com mais de 70% de servidores/as com até 15 anos de instituição e provenientes do concurso realizado em 2010. Hoje a UERN conta, no seu quadro de pessoal, 1.419 servidores/as efetivos/as.

A UERN enquanto instituição pública e executora da política educacional de ensino superior é vinculada à Secretaria de Estado da Educação e Cultura do Rio Grande do Norte, não estando isenta das consequências impostas pelo processo de reestruturação, que se evidenciou, nos últimos 5 (cinco) anos, com o aprofundamento dos cortes e contingenciamentos orçamentários e financeiros, num claro processo de precarização e desvalorização dos/as servidores/as imposto por uma sucessão de governos estaduais, que não reconhecem a importância da instituição para o estado.

Contrapondo-se a essas determinações a Associação dos Docentes da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (ADUERN), Sindicato dos Técnicos Administrativos da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (SINTAUERN) e o Diretório Central dos Estudantes (DCE) protagonizaram, neste período, uma pauta de reivindicações que culminou nas duas maiores greves da história institucional, colocando na agenda de discussões questões sobre a autonomia, orçamento, definição de cargos e sua ampliação por concurso e o processo de terceirização.

Contudo, em 2015 a UERN adere aos ditames da cartilha da “acumulação flexível” e promove a terceirização de todas as atividades-meio (transporte, limpeza, vigilância e manutenção patrimonial), num claro processo de hierarquização e desvalorização dessas atividades.

Importa observar a realidade da UERN, não destoando das demais quanto a comparação dos quadros de terceirizadas da limpeza serem predominante composto de mulheres, mais uma vez se constata a precarização do trabalho, principalmente do trabalho feminino, constituindo uma atividade desvalorizada e explorada, concordando com Nogueira (2004 p. 87) que: “podemos entender que a precarização tem sexo”.

A terceirização, conforme já analisado, é uma das estratégias mais usadas atualmente para não se realizarem concursos públicos, mantendo o empreguismo e, no geral, atendendo a algum interesse, constituindo-se em mecanismos de substituição da gestão pública estatal por gestões privatistas, com o objetivo de “racionalizar a exploração da força de trabalho, modificando as condições de concorrência nesse processo” (ALVES, 2011, p.410).

Na reestruturação produtiva há a combinação de aumento da jornada de trabalho com o rebaixamento dos salários e vínculos empregatícios instáveis. Segundo Lombardi (1997), a reestruturação produtiva trouxe corte nos empregos em todos os setores econômicos, para dessa forma, “gerar lucros temporários para firmas inovadoras e lucros mais generalizados com a redução dos custos dos bens que definem o padrão de vida do trabalho”(p.65).

Mediante essas breves considerações reiterarmos o objetivo do nosso trabalho em analisar o assédio moral a partir da pesquisa realizada com as servidoras de nível médio ocupantes de cargos de Agentes Técnicas Administrativas no Campus Central da UERN em Mossoró.

Essa escolha ocorre pela experiência de mais de 7 (sete) anos como Pró-Reitora de Recursos Humanos da instituição, o que impõe a responsabilidade e posicionalidade de “quem diz conhecer”, e das dimensões éticas e políticas envolvidas em tal processo, ou seja, o reconhecimento de que qualquer conhecimento parte sempre de uma perspectiva situada, parcial e localizada, a qual não deixa de implicar o estabelecimento de redes, práticas de partilha e de diálogo entre diferentes localizações e visões parciais, prática esta que obriga à consideração das relações de poder e à necessidade de responsabilização com o conhecimento produzido Haraway (1995).

Os conhecimentos situados é a proposta epistemológica de localização e de consideração da contextualidade do conhecimento, no quadro da sua produção. Ou seja, implica partir do princípio de que os conhecimentos têm um ponto de partida e de produção. Integrando-se na análise, as condições de produção do conhecimento, os seus pressupostos e ao *locus* da sua produção. (HARAWAY,1995).

A forma como Haraway critica as formas de pensamento dicotômico, como as que opõem sujeito-objeto, defendendo que o “objeto de conhecimento” não seja tomado como algo de simplesmente apropriável e sem agência, mas antes reconhecendo as relações de interdependência, e de poder, que se estabelecem entre “sujeito” e “objeto” no processo de conhecimento.

Nessa perspectiva, a construção do trabalho insere-se num conjunto de saberes e experiências já vivenciadas por mim, em particular, se encontra bastante influenciado pelo fato de sua construção ser produzida por alguém que se identifica como mulher, em termos de gênero, como feminista, e que detém um certo conhecimento da dinâmica e relações institucionais da UERN. Mesmo reconhecendo-se que se trata de identidade fluída e relacional, a identificação de ser mulher, feminista e ex-pró-reitora de RH, no atual



contexto social e histórico, não deixa de conferir determinadas convicções e práticas, aspectos que são levados em consideração no presente trabalho.

A escolha da instituição foi influenciada pelas informações supracitadas e pelo número significativo de mulheres ocupantes do cargo de agente técnica administrativa no Campus Central, em Mossoró<sup>50</sup>.

#### **4 A LÓGICA PATRIARCAL DE GÊNERO E A CONSUBSTANCIALIDADE E COEXTENSIVIDADE DAS RELAÇÕES DE "RAÇA"/CLASSE/SEXO**

Neste capítulo, abordaremos as *relações patriarcais de gênero*, compreendendo-as como ferramenta para explicação da forma como as mulheres se inserem e permanecem em relações desiguais, mais sujeitas às violências no mundo do trabalho, a partir da compreensão de que essas relações são consubstanciadas e coextensivas ("raça"/etnia, classe e sexualidade), apresentando-se como fundamentais à reflexão sobre como homens e mulheres se inserem no mundo produtivo.

---

<sup>50</sup> 80 servidoras no cargo de Agente Técnica Administrativa no Campus Central em Mossoró, do total de 227 servidores(as) nesse cargo em toda instituição. Dados fornecidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas da Pró-reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis da UERN.

#### 4.1 O sistema patriarcal de gênero como eixo estruturante do desvendamento das violências contra mulheres no mundo do trabalho

Em nosso trabalho, a compreensão do sistema patriarcal tem como entendimento que o patriarcado, como parte de um esquema *patriarcado-capitalismo-racismo*, em sua forma substantiva, como um sistema de dominação e exploração das mulheres, muito bem situado historicamente e geograficamente, e que define uma suposta “natureza” da mulher.

O debate sobre as categorias, conceitos e terminologias em pauta nos feminismos contemporâneos, para compreensão e explicação do histórico processo de dominação, opressão e exploração das mulheres, ainda tem um fecundo caminho a percorrer, do ponto de vista teórico-metodológico e político, que passa por determinantes históricos, econômicos, políticos e culturais, próprios dos processos de formação dos Estados-nações em nível regionalizado, ou seja, o debate passa por realidades concretas e se materializa nas postulações das francesas, em especial pelo feminismo materialista francófono, do feminismo estadunidense e do feminismo latino-americano.

Pauta-se, principalmente, nas perspectivas materialista e culturalista, centrais no debate dos questionamentos teóricos e políticos quanto ao conceito de gênero, patriarcado, e nas discussões sobre as relações de classe, “raça”/etnia e sexualidade.

Para o feminismo estadunidense, conceitos ou termos como patriarcado e gênero remetem a um sistema às vezes utilizado de forma dissociada da totalidade sociopolítica, evidenciando um sistema de dominação/opressão específico, ou seja, não necessariamente atrelado às relações sociais<sup>51</sup> inerentes ao processo de dominação/opressão e exploração *patriarcal-capitalista-racista*. Essa é a principal crítica do feminismo socialista à utilização das categorias patriarcado e do gênero, enquanto categorias analíticas, dissociadas do conjunto de outras relações como classe, “raça”/etnia e sexualidade, e sua base estruturante – a divisão sexual do trabalho.

Os chamados estudos de gênero, tiveram como marco o processo que SALES (2000), e outras teóricas do feminismo o denominam como “segunda onda”<sup>52</sup> do feminismo. A segunda onda se estrutura a partir da crítica ao patriarcado e à razão androcêntrica da humanidade, e terá seu lastro nos movimentos contraculturais da época, que propunham uma série de mudanças. Estavam em questionamento o controle da

---

<sup>51</sup>Na acepção marxiana, uma relação social é uma oposição estrutural de duas classes com interesses antagônicos. (DEVREUX, 2011, p. 12).

<sup>52</sup>A primeira onda teve como ponto central a luta sufragista.

sexualidade, a busca por uma nova concepção de política e de cultura, com liberdade, igualdade e justiça social, ou seja, estavam em xeque os valores tradicionais.

Os questionamentos levantados pelos movimentos feministas, foi incorporado nos anos de 1970 ao debate acadêmico, primeiramente nos Estados Unidos e depois na Europa, possibilitando o aprofundamento de questões epistemológicas e políticas sobre a relação social entre homem e mulher, aprofundando os debates, sobre a categoria gênero e sua utilização nos estudos e pesquisas sobre essa relação.

A partir dos anos oitenta as/os historiadoras/es, passam a utilizar a categoria gênero para caracterizar as relações entre os sexos, partindo da compreensão de que a história das mulheres passa necessariamente pelo estudo de sua relação com os homens. Nessa perspectiva, destaca-se a historiadora Joan W. Scott, ao introduzir o conceito de gênero na História, com o seu famoso artigo “*Gênero uma categoria útil para análise histórica*”, publicado em 1986 na *American Historical Review* e traduzido em 1990 no Brasil. Scott dialoga com autores pós-estruturalistas, como Michel Foucault e Gilles Deleuze, assumindo também a crítica à ideia iluminista da existência de um sujeito único universal com características biológicas consideradas a-históricas, que fundamentam os discursos da dominação masculina.

A historiadora retoma o método de desconstrução do francês Jacques Derrida e busca desconstruir vícios do pensamento ocidental, como a oposição tida como universal e atemporal entre homem e mulher (PISCITELLI, 2002). Scott, também influenciada por Michel Foucault, compreende o gênero como um saber sobre as diferenças sexuais. E, havendo uma relação inseparável entre saber e poder, gênero, estaria, intimamente, imbricado nas relações de poder, sendo, nas suas palavras, uma primeira forma de dar sentido a estas relações.

Nesse sentido, Scott (1995) define gênero como o saber a respeito das diferenças sexuais. Assim, gênero é a organização social da diferença sexual, sendo o saber sobre essa diferença produzido historicamente. A perspectiva de gênero é apontada como fundamental para responder a várias questões, especialmente a de como compreender ideias acerca dos diferentes significados atribuídos ao masculino e ao feminino na sociedade e na cultura.

Assim, Scott (1990) constrói o conceito de gênero a partir de quatro dimensões: 1) evoca representações simbólicas ao referir-se aos símbolos culturalmente disponíveis que expressam diferentes representações, muitas vezes contraditórias, do masculino e feminino; 2) é embasado em conceitos normativos, que limitam suas possibilidades

metafóricas. Estes conceitos são expressos nas doutrinas religiosas, educativas, científicas e jurídicas e, geralmente, tomam a forma de uma oposição binária que afirma o sentido do masculino e feminino; 3) é construído não apenas nas relações de parentesco, mas também em relações econômicas, políticas etc., que estruturam e perpetuam as relações de gênero; 4) diz respeito à identidade subjetiva, refere-se aos processos de formação da identidade pessoal onde os padrões de gênero atuam de modo fundamental.

Além destes pressupostos, Scott (1990) retoma três argumentos fundamentais: 1) gênero é uma construção social; 2) gênero é uma noção relacional; 3) as relações de gênero são relações de poder.

Ao conceber a “realidade social em termos de gênero” (SCOTT, 1995, p. 83), mostrou como gênero pode ser compreendido como uma categoria analítica que questiona os significados em torno do ser homem e do ser mulher, em diferentes instituições e organizações da vida social. A autora indica a necessidade de pensar a mulher e refletir sobre sua vida social, não como um “produto das coisas que faz, mas do significado que as suas atividades adquirem através da interação social concreta” (ibid, p. 86).

O conceito de gênero, mesmo tendo ganhado uma grande amplitude nas discussões e pesquisas feministas, tem, desde sua publicização pelas feministas anglo-saxãs, sido alvo de várias críticas, sobretudo pelas feministas materialistas francófonas. Para algumas autoras dessa filiação, a distinção entre sexo e gênero, compreende uma dicotomização entre biológico e cultural, acarretando uma reificação da biologia, ocultando, assim, seu caráter ideológico e histórico e de forma mais generalizada o feminismo crítico rechaça a forma de apropriação da categoria pelos organismos multilaterais de cooperação internacional, que o utiliza como forma de mascarar a luta feminista pautada contra a dominação, opressão e exploração de classe, “raça/etnia” e gênero/sexo.

Para outras, o conceito de gênero ocultaria as relações de poder e a ideia de antagonismo social correspondente a um sistema de exploração e dominação. Para as feministas socialistas, de forma geral, o conceito é polissêmico, oculta o sujeito mulher nas relações sociais.

Nesse processo, percebe-se que em muitos momentos as categorias “gênero” e “relações sociais de sexo” são utilizadas como sinônimos, sem que isso implique necessariamente um posicionamento teórico.

Devreux reafirmando tais críticas expõe:

[...] o termo “gênero” evoca a ideia de um problema social sofrido pelas mulheres, de uma desigualdade social construída, mas na qual os homens não seriam atores. Incluídos na construção de gênero e defendendo sua situação, classificados como gênero masculino apesar deles, nada teriam a ver com os efeitos dessa classificação (2011, p. 9).

Contudo, esses estudos são intrinsecamente ligados à luta feminista, em primeira instância, e depois à incorporação das feministas à academia. Para Piscitelli (2002), sua utilização foi e é fruto de fecundos debates no interior do feminismo enquanto, movimento, e na teoria feminista, as questões centrais que pautam os debates estão em torno do conceito de gênero, patriarcado e relações sociais de sexo.

Se posicionando em torno do rico debate, Delphy, (1981) afirma;

[...] não mais que outros termos das Ciências Sociais, os termos "patriarcado", "gênero" ou "sistema de gênero", "relações sociais de sexo" ou "relações sociais de gênero", ou qualquer outro termo suscetível de ser empregado em seu lugar, não têm definição estrita e tampouco uma com a qual todos estejam de acordo (177-8).

No cerne desse debate, as materialistas francófonas, numa discussão situada predominantemente na França, elaboraram o conceito de *relações sociais de sexo*. O termo relação é concebido como “*rapport*”<sup>53</sup>, e traz na sua compreensão uma dimensão material e estrutural, permeada de conflitos e antagonismos de base coletiva, sendo central na construção do conceito de *relações sociais de sexo*, a concepção da divisão sexual do trabalho, nos moldes capitalista, como estruturante das relações sociais, portanto, as *relações sociais de sexo* são *consubstanciadas* as relações sociais de classe e “raça”/etnia.

Essa corrente surge no interior das mobilizações feministas francesas no final dos anos 1970, e se articula inicialmente em torno da revista *Questions féministes*, tendo como marca um posicionamento antiessencialista. A crítica ao naturalismo proposta consiste não somente na compreensão do caráter cultural das noções de feminilidade e masculinidade, mas, de maneira ainda mais radical, na afirmação de que as diferenciações sociais entre os sexos não preexistem logicamente às relações sociais que as engendram. Estão entre as propositoras dessa perspectiva Christine Delphy, Nicole-Claude Mathieu, Monique Wittig, Paola Tabet, Colette Guillaumin, entre outras (ABREU, 2011, p. 5).

<sup>53</sup> “A noção de *rapport* social aborda a tensão antagônica que se desenrola, em particular, em torno da questão da divisão sexual do trabalho e que termina na criação de grupos sociais com interesses contraditórios” (Kergoat, 2009, p. 72).

O conceito de *relação social de sexo* se firmou pouco a pouco como uma ferramenta de análise, representando a síntese teórica dessas múltiplas dimensões da dominação/opressão das mulheres. No singular, é a representação científica que traduz a unicidade da lógica da organização do social que constitui essa dominação das mulheres pelos homens e a irreduzibilidade dessa dominação a outra relação social. (DEVREUX, 2011, p. 10).

Esta perspectiva propõe uma análise materialista, histórica e dinâmica das relações de poder, classe, gênero e sexualidade. Não discordando das categorias postas em análise, apontamos a dificuldade de incorporar o conceito de *relações sociais de sexo* fora do contexto francofônico, em que os termos de *rapport e relations*<sup>54</sup> possuem significados diferentes, e aqui já se constitui uma das dificuldades de incorporar a categoria, ao contexto brasileiro, pois as duas palavras no português têm uma única tradução.<sup>55</sup>

Kergoat (2010) aponta para uma visão relacional de poder, em que classe, raça e gênero devem ser entendidos, cada uma, como uma relação social, isto é, uma relação antagônica entre dois grupos sociais – homens e mulheres, instaurada em torno de uma disputa.

Esta se enraíza na materialidade, no sentido de que as relações sociais de gênero, raça e classe são “relações de produção”, nas quais se entrecruzam exploração, dominação e opressão. Nesse sentido, para pensar as disputas materiais e ideológicas das relações sociais, é indispensável analisar como se dá a apropriação do trabalho de um grupo por outro.

Nesse debate, MANO (2015) analisando a produção das materialistas francófonas afirma:

A divisão sexual do trabalho cria as “classes de sexo”, como aponta Jules Falquet, e as relações sociais estruturantes de “sexo” – no vocabulário francês, *rappports sociaux de sexe*, sem tradução possível no português – se organizam de maneira antagônica a depender da posição que cada classe ocupa na divisão do trabalho (p. 20-21).

<sup>54</sup>A tradução usual de “rappports” para o português é “relações” (de classe, “raça”, sexo etc.), mas ela não é suficiente para explicitar a intenção da autora. Em francês, “rappports” trata das ligações estruturais da sociedade, em nível macro, enquanto a expressão “relations”, que também é traduzida “relações”, diz respeito às relações cotidianas, em nível micro. Assim, “rappports”, conceitualmente, não é sinônimo de “relações” (MANO, 2015,p.21).

<sup>55</sup>Na sociologia, as relações sociais absorvem um conceito complexo que trata do conjunto de interações (contato, convívio) entre os indivíduos ou grupos sociais, seja em casa, na escola, no trabalho. Em outras palavras, a relação social representa as diferentes formas de interação que ocorrem em diversos espaços sociais podendo ocorrer de maneira natural ou através de interesses individuais.

Para dar corpo teórico ao conceito de *relações sociais de sexo*, as feministas materialistas francófonas desenvolveram a categoria de *consustancialidade* tendo como central na sua explicação a coextensividade das relações sociais, que se traduz na análise materialista, histórica e dinâmica das relações de poder, de classe, sexo e raça. “Tais práticas não se deixam apreender por noções geométricas como imbricação, adição, intersecção e multiposicionalidade — elas são móveis, ambíguas e ambivalentes” (KERGOAT, 2010, p. 93).

Segundo sua principal teórica Danièle Kergoat, a elaboração da categoria “consustancialité” (consustancialidade), foi concebida para estabelecer a forma como o conjunto das relações sociais de sexo, “raça” e classe, se imbricam determinando suas particularidades numa totalidade social dinâmica, complexa, e por vezes contraditórias entre si. Assim, constroem-se e se ajustam umas nas outras, de forma recíproca.

Numa perspectiva dialética, as relações de classe e as relações de sexo são consideradas por Kergoat como relações sociais estruturantes fundamentais na sociedade.

[...] as relações sociais são *consustanciais*, elas formam um nó que não pode ser desatado no nível das práticas sociais, mas apenas na perspectiva da análise sociológica; e as relações sociais são *coextensivas*: ao se desenvolverem, as relações sociais de classe, gênero e “raça” se reproduzem e se co-produzem mutuamente (2010, p. 3).

Embora o feminismo não seja uma corrente teórica unificada e sem ambiguidades, já que no seu interior há diversas posições, práticas e projetos políticos, podemos afirmar que, nas últimas décadas, tem se consolidado uma nova tendência na teoria feminista; com a perspectiva da imbricação, articulação ou consustancialidade das relações sociais de poder. Ela ganhou força a partir dos anos 1970, advindo das teorizações das feministas negras estadunidenses, as feministas do (então chamado) “terceiro mundo” e as feministas materialistas francófonas. Falar em dominação e opressão das mulheres já não bastava para elas, pois outras relações de poder mediavam, articulavam, produziam e eram produzidas pelas relações de gênero<sup>56</sup>

Atualmente, na discussão sobre as determinações do processo de

---

<sup>56</sup> A questão chave levantada foi o suposto universalismo da condição da mulher. A teoria feminista, em seus primórdios, desconheceu a diversidade de experiências e situações das mulheres no mundo. Desconsiderou, por exemplo, a relação entre colonização-patriarcado-racismo na América Latina. Desconheceu, também, a heterossexualidade como norma patriarcal. Tudo isso aquele pensamento não alcançou. E, pela contribuição de feministas negras, latinas e lésbicas, temos, hoje, a confirmação do quanto havia de brechas, lacunas, ausências, naquele feminismo. As mulheres feministas sabem, agora, o que nos diz Delphy, a cartografia da opressão nunca está terminada, nem mesmo agora. (CAMURÇA, 2007, p. 3, 4).

opressão/dominação e exploração das mulheres no interior do feminismo, destacam-se no debate teórico, as elaborações das feministas materialistas francófonas, com a proposição das relações sócias de sexo, consubstanciadas e coextensivas às relações de classe, “raça”/etnia e sexualidade e das feministas negras estadunidenses, que propõem o conceito interseccionalidade entre as relações. E no Brasil, a socióloga feminista Heleieth Saffioti, uma das teóricas a inserir-se nessa discussão, elaborando a partir do debate a “metáfora do nó” (cf. SAFFIOTI, 1992, 2009). Saffioti chama atenção para o fato de que as sociedades capitalistas modernas são alicerçadas em relações hierárquicas e contraditórias, dentre as quais se destacam três contradições fundamentais: de classe, de sexo e de raça/etnia. Tais relações não correm paralelamente, mas se “entrecruzam”, sendo que uma contradição se faz na outra e aprofunda as demais.

Nessa perspectiva, Camurça explicita:

[...] a ideia de que esta opressão e exploração são feitas nas relações sociais, e não fora delas. Por isso, a dominação não se faz do mesmo jeito sobre todas as mulheres, varia por classe e, nas sociedades racistas, varia por identidade étnico-racial. A dominação sobre as mulheres também varia em decorrência do contexto histórico. Pensando assim, podemos alcançar a variedade e a complexidade de formas que a dominação toma nas distintas relações sociais, considerar o contexto e determinações decorrentes das relações econômicas e políticas e da cultura política de cada sociedade, comunidade, territórios em que as mulheres se situam (2007, p. 5).

Ainda que sob perspectivas epistemológicas diferentes, tanto a corrente francesa como a estadunidense travam esse debate. Para as feministas estadunidense, essas contradições são compreendidas na construção da categoria de *interseccionalidade*. O termo alude às reflexões e teorizações sobre a “multiplicidade de diferenciações que, articulando-se a gênero, permeiam o social” (PISCITELLI, 2008, p. 263). A denominação “interseccionalidade” foi cunhada apenas em 1989 pela teórica feminista estadunidense Crenshaw (1991), na busca de entrelaçar distintas formas de diferenciações sociais, embora essas preocupações tenham sido pautas de debates e teorizações anteriores, tendo um de seus marcos simbólicos o manifesto<sup>57</sup> do coletivo de feministas negras e lésbicas.

<sup>57</sup> O manifesto postulava, em termos concisos: a) a experiência combinada de entrelaçamento de opressões por sexo, raça, classe, sexualidade e a necessidade de desenvolvimento de uma análise e prática baseadas no fato de que as formas de opressão estão entrelaçadas; b) a centralidade da luta pela liberação das mulheres negras e que para que essa liberação se efetivasse era necessária a luta conjunta contra opressões sexistas, racistas, de classe e de sexualidade; c) a consideração da importância do Feminismo Negro como movimento político para combater as opressões simultâneas das “mulheres de cor” (*women of color*); d) a necessidade da destruição do capitalismo, do imperialismo e do patriarcado, e por fim, e) denunciar o racismo no movimento feminista de mulheres brancas (COMBAHEE RIVER COLECTIVE, 1982 [1977]).



Segundo Crenshaw (2002), a interseccionalidade é:

[...] uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (p.177).

A partir da leitura do trabalho de Diniz (2014), outra autora fundamental para compreender a *interseccionalidade* é Patrícia Hill Collins (1990). Para ela, as dimensões de raça, classe e gênero constituem os eixos fundamentais de opressão nas experiências das mulheres negras nas sociedades. Assim, a matriz de dominação é estruturada ao longo dos eixos e em vários níveis. Afirma, ainda, que o pensamento feminista negro, ao assentar-se na *interseccionalidade* de opressões, está atento ao exame destes níveis, provocando uma mudança paradigmática, ao priorizar, nas investigações, as experiências das mulheres negras, forçando assim o surgimento de novas interpretações sobre as relações sociais de dominação e resistência (DINIZ, 2014).

Nesse sentido, Diniz (2014) afirma:

Discordo da perspectiva da interseccionalidade, por entender que as relações de classe, “raça” e sexo (incluindo a sexualidade) não compõem apenas relações superpostas e adicionais ou mesmo intersecções entre as relações de “gênero” e “raça”, portanto, tais relações não se somam, ao contrário, são imbricadas, formando o que Saffioti (2004) denominou “nó” (p. 202).

Concordamos com a análise da autora, pois acreditamos que o conjunto dessas relações é construído e reconstruído na práxis cotidiana, de forma enovelada, como diz Saffioti (2004); portanto, sem superposição de uma sobre outra, e todas como fruto das determinações *patriarcado-capitalismo-racismo*, compreendendo, a nosso ver, que a sociabilidade que abriga essa tríade é burguesa, machista, branca e heteronormativa.

A perspectiva das francesas propõe uma análise materialista, histórica e dinâmica das relações de poder, de classe, gênero, “raça”/etnia e sexualidade. Kergoat (2010) propõe uma visão relacional de poder, em que classe, raça e gênero devem ser entendidos, cada uma, como uma relação social, isto é, uma relação antagônica entre dois grupos sociais, instaurada em torno de uma disputa. A autora propõe uma distinção entre as relações intersubjetivas, próprias dos indivíduos concretos entre os quais se

estabelecem, as relações sociais, que são abstratas e que opõem grupos sociais em torno de um conflito. Este se enraíza na materialidade, no sentido de que as relações patriarcais de gênero, raça e classe, são “relações de produção”, nas quais se entrecruzam exploração, dominação e opressão.

A tese central da autora é que as relações sociais são consubstanciais, em seu termo mais simples, como “unidade de substância”. Assim, raça, classe e gênero, embora sejam separadas para a análise sociológica, compõem uma unidade de substância e atuam em conjunto nas relações sociais. Todas as três são categorias socialmente construídas, como resultado da discriminação e como produção ideológica; e estruturam as bases ideológicas e sociais ao mesmo tempo.

Compreendendo a relação entre gênero, raça e classe, a partir da perspectiva de Saffioti (2004), com a metáfora do nó analítico existente entre as três categorias, deixando claro que as relações sociais não são compostas apenas por uma delas, ao contrário, essas três categorias se relacionam mutuamente e são produzidas/reproduzidas na estrutura social imprimindo conteúdos concretos às relações sociais. Em outras palavras, uma mulher não é somente uma mulher. Ela é uma mulher branca e rica, ou branca e pobre, ou negra e rica, ou negra e pobre, e, dependendo da forma como essas categorias se relacionam, a sua experiência social se dará de maneira diferente numa estrutura societária machista, classista e racista.

Assim, na consubstancialidade, o gênero ou a classe ou a raça não são somente unificadores, visto que nenhuma relação social vem primeiro. Nos termos da Kergoat, “não existe contradição principal ou secundária” (2010, p. 118). Cabe destacar que, ao se expressar em termos de relações sociais, a autora quer dizer relações sociais de dominação.

Nessa compreensão, para pensar as disputas materiais e ideológicas das relações sociais, é indispensável analisar como se dá a apropriação do trabalho de um grupo por outro. Contudo, não se trata apenas de uma relação “material”, mas também produzida e produtora de ideias, normas, valores e concepções de mundo. Isso amplia o caráter dinâmico das relações sociais, que devem ser historicizadas, haja vista que possuem uma “estrutura” que permite sua permanência, mas também passam por transformações que correspondem a determinados períodos históricos. Para isso, deve-se desnaturalizar radicalmente as construções que se baseiam na diferenciação das desigualdades, sem com isso perder de vista a dimensão concreta das relações sociais (KERGOAT, 2010).

Além disso, Kergoat afirma a necessidade de não isolar e segmentar as relações

sociais e, para tanto, lança mão dos conceitos de consubstancialidade e coextensividade, no intuito de compreender, de forma não mecânica, as práticas sociais frente a divisão do trabalho em sua tripla dimensão: de classe, sexual e racial. Deve-se atentar para o fato de que a ideia de consubstancialidade não implica que tudo está relacionado a tudo, mas constitui apenas uma forma de leitura da realidade social. É uma perspectiva que dá centralidade ao entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto das relações sociais, cada uma imprimindo sua marca nas outras, ajustando-se às outras e construindo-se de forma recíproca. Essas relações interagem e estruturam a totalidade do campo social e podem, inclusive, entrar em contradição entre si.

Nesse debate Kergoat (2010, 2012), se posiciona afirmando que o centro desses sistemas de dominação e exploração são as relações de produção, ou seja, o trabalho e sua base material pautada no conceito de classe social. Exatamente por isso, o foco do termo consubstancialidade é a relação entre raça, classe e gênero. A autora explica que as relações de geração, por exemplo, são importantes enquanto categoria de análise e representam relações sociais, mas não são relações de produção. Assim, na sua concepção a ênfase nas relações de produção é indispensável para compreender o sentido da dominação presente nas relações sociais, pois tal dominação é efetivada pela “apropriação do trabalho de um grupo social por outro” (KERGOAT, 2010, p.119). Essa compreensão, por sua vez, constitui a base da opressão e exploração existente na estrutura social.

Assim, mesmo tendo a clareza de que o debate teórico-metodológico no interior dos feminismos ainda tem um longo caminho a percorrer, no nosso trabalho optamos por utilizar o conceito de *relações patriarcais de gênero* como eixo estruturante para o desvendamento das violências contra a mulher no mundo do trabalho.

Nossa compreensão centra-se na concepção de que o sistema patriarcal de gênero é um dos sistemas estruturantes das relações sociais, assim como a classe e a raça, portanto as relações patriarcais de gênero são *consubstanciadas e coextensivas* às de “raça”/etnia, classe e sexualidade e contribuem para compreender como homens e mulheres se inserem no mundo produtivo, a partir das múltiplas práticas, expressões e dimensões históricas, culturais, sociais e econômicas<sup>58</sup> que se engendram e fornecem subsídios para pensar os impactos do sistema patriarcal no mundo do trabalho.

---

<sup>58</sup>Para Lukács a essência que permeia todas as relações entre os homens estaria obliterada na forma mercadoria. (1974, p.98).

Quanto ao conceito de patriarcado e de gênero, embora não seja rechaçado pelo feminismo socialista, de forma homogênea, seu uso remete a um sistema situado e determinado, de um lado, e por outro é utilizado em sua base de superestrutura, para trabalhar o ponto de vista ideológico produzido e expressado nas explicações sobre o processo de dominação/opressão das mulheres.

Essa concepção evidencia uma das interpretações do conceito de *patriarcado* de filiação materialista. Como foi observado por Saffioti, o feminismo marxista pode ser dividido entre aqueles que admitem a subordinação do patriarcado ao sistema capitalista – as socialistas de Delphy<sup>59</sup> – e aquelas que se utilizam do conceito *patriarcado* unicamente na forma de ideologia – que parece ser o caso da visão de base e superestrutura (SAFFIOTI, 1992). Acreditamos que um consubstancia o outro; portanto, no nosso texto, patriarcado e capitalismo estão “enovelados”, tendo uma dimensão estruturante e ideológica.

Nesse entrecruzamento é impossível não fazer a relação simbiótica entre o capitalismo, racismo e o patriarcado pois ambos são traduzidos como forma de poder e dominação. Na história da humanidade o patriarcado surge como o mais antigo sistema de dominação-exploração, acompanhado a seguir do racismo. Assim, pensar sobre esse processo na sociedade moderna é atrelar a essa fusão o capitalismo pois com sua emergência houve a simbiose, entre os três sistemas de dominação-exploração.

Para Saffioti (1987), não se trata de sistemas justapostos e ou interdependentes, auxiliando-se mutuamente, mas mantendo cada um deles sua autonomia relativa sendo impossível separar os tipos de dominação próprios do patriarcado, como, por exemplo, o social, o cultural e o político, caracterizando como específica do capitalismo a dominação econômica; todos estes tipos de dominação são exercidos a partir da combinação singular entre capitalismo e patriarcado, estando todos presentes quer no domínio da produção, quer no da reprodução. Para Saffioti, não há separação entre dominação patriarcal e exploração capitalista e mesmo destacando as conquistas do movimento feminista na busca por emancipação, a base material do patriarcado não foi destruída, pelo contrário permanece viva enquanto “máquina azeitada”.

Reafirmando sua concepção Saffioti esclarece:

Se o patriarcado fosse regido por leis específicas, independentes das leis capitalistas, o homem continuaria a ser o único provedor das necessidades da

---

<sup>59</sup>Ver DELPHY, Christine. Le patriarcat, le féminisme et leurs intellectuelles. Nouvelles Questions Féministes, n 2, Féminisme: quelles politiques? p. 58-74, out. 1981.

família, não havendo mulher trabalhando remuneradamente. Pelo menos, não haveria mulher trabalhando fora do lar, podendo ganhar algum dinheiro com trabalho no domicílio. Ora, foi o capitalismo que, com a separação entre o local de moradia e o local de trabalho, criou a possibilidade de as mulheres saírem de casa para trabalhar. Isto não significa que as mulheres, antes do advento do capitalismo, fossem ociosas. Ao contrário, trabalhavam na produção e conservação dos alimentos, teciam, confeccionavam roupas, enfim, realizavam atividades hoje executadas pela indústria (1987, p. 62).

O uso de patriarcado enquanto sistema de dominação dos homens sobre as mulheres permite visualizar que a dominação não está presente somente na esfera familiar, tampouco apenas no âmbito trabalhista, na mídia ou na política. O sistema patriarcal compõe a dinâmica social como um todo, estando, inclusive, inculcado no inconsciente de homens e mulheres, individualmente, e no coletivo, enquanto categorias sociais. Assim, o conceito de patriarcado proposto por Pateman (1993), Saffioti, (2004), nos parece extremamente interessante para analisar as relações de gênero da sociedade contemporânea.

Saffioti (2004) afirma que o patriarcado não torna as diferenças entre os sexos fixas e imutáveis, como defende a perspectiva cultural-simbólica. O patriarcado qualifica as relações sociais de sexo, ao explicitar o vetor de dominação e exploração do homem sobre a mulher presente nesta sociedade. Desta forma, o patriarcado é uma forma específica das “relações de gênero”, entendido como “relações hierarquizadas entre seres socialmente desiguais, enquanto o gênero compreende também relações igualitárias” (SAFFIOTI, 2004, p. 119)

Deve-se, contudo, realizar um distanciamento das definições patriarcais de patriarcado, como a que interpreta o conceito “[...] no seu sentido literal de governo do pai ou de direito paterno” (PATEMAN, 1993, p. 43). Assim como é imperativo o afastamento em relação ao uso de patriarcado na sua forma adjetiva e como tipo-ideal weberiano. Como destaca Pateman: “é urgente que se faça uma história feminista do conceito de patriarcado. Abandonar o conceito significaria a perda de uma história política que ainda está para ser mapeada” (PATEMAN, 1993, p. 40).

É nessa perspectiva que Saffioti (2004) interliga gênero, classe e raça/etnia, e os denomina como “nó analítico” contraditório, pois ao mesmo tempo em que apresentam ideias distintas que se interligam para que seja percebida a realidade, também possibilitam uma melhor compreensão dos preceitos aos quais as mulheres estão sujeitas. Saffioti tanto defende a ideia da “simbiose patriarcado-racismo-capitalismo”, como aponta a importância do uso do conceito de gênero:

A construção de gênero pode, pois, ser compreendida como um processo infinito de modelagem-conquista dos seres humanos, que tem lugar na trama das relações sociais entre mulheres, entre homens e entre mulheres e homens. (...) O resgate de uma ontologia relacional deve ser, portanto, parte integrante de uma maneira feminista de fazer ciência (Saffioti, 1992, p.211).

Na nossa compreensão, a interpretação das relações patriarcais de gênero, tem como entendimento o patriarcado como parte de um esquema *patriarcado-capitalismo-racismo*, em sua forma substantiva, como um sistema de dominação e exploração das mulheres, muito bem situado historicamente e geograficamente, dissemina uma suposta “natureza” da mulher. Para Delphy o conceito de patriarcado sofre mudanças no conjunto dos feminismos contemporâneos, mas no geral designa: “[...] uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens. Ele é, assim, quase sinônimo de “dominação masculina” ou de opressão das mulheres” (2009, p. 173).

Aqui cabe, ainda que de forma breve situar o polêmico debate sobre o uso ou não do conceito de patriarcado. Nas elaborações dos feminismos contemporâneos, a discussão passa pela forma de utilização do conceito. Identificamos nas leituras feministas algumas clivagens mais recorrentes: o uso de forma adjetiva, descolado de qualquer relação com o capitalismo e o racismo; portanto considerando a desigualdade, apenas nos marcos da relação de gênero; a compreensão de que a opressão das mulheres, em última instância, se deve ao capitalismo, e tem como beneficiário o próprio capitalismo, sendo, então o sistema patriarcal subordinado às relações capitalistas, pensamento mais recorrente entre as feministas socialistas; as feministas radicais consideram que a opressão às mulheres se deve a um sistema diferente e original, ou seja, ao sistema patriarcal, tendo os homens, enquanto categoria social, como beneficiário desse processo (DELPHY, 1981).

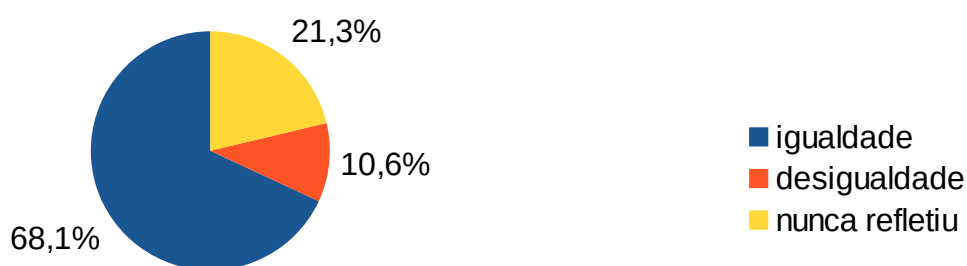
Saffioti, aponta outra clivagem no interior do feminismo marxista, a que concebe o patriarcado como uma “[...] organização social de gênero autônoma, convivendo, de maneira subordinada, com a estrutura de classes sociais” (1992, p. 194). Podemos pontuar que a utilização do conceito de patriarcado descolado de outras determinações estruturantes, a exemplo de classe, “raça”/etnia, não dá conta das contradições que marcam o processo de subordinação/opressão das mulheres. Saffioti (2004, p. 125) afirma: “o importante é analisar estas contradições na condição de fundidas e enoveladas ou enlaçadas em um nó”.

Nessa perspectiva, Cisne se posiciona:

É importante perceber que o patriarcado se configura como uma relação social estrutural e superestrutural, ou seja, entendida no sentido francês de rapport, [...] O poder hegemônico do patriarcado nas relações sociais vigentes permite que o mesmo se efetive até na ausência do homem, uma vez que as mulheres, também, incorporam-no e o reproduzem, seja entre si ou na educação de seus filhos e filhas. Isso não ocorre devido à concordância ou à convivência consciente das mulheres, mas devido ao fato do patriarcado funcionar como um sistema regido pelo medo e embebido de ideologia, concretizado em uma sociedade permeada de relações de alienação (2013, p.17).

E confirmando as contradições e entendendo que as relações patriarcais de gênero estruturam a desigualdade entre homens e mulheres, concebida essa desigualdade como fruto de relações sociais engendradas na tríade patriarcado-capitalismo-racismo. No nosso enfoque, situada no cerne da divisão sexual do trabalho, compreendendo-a como estruturante das relações sociais e consequência de uma estrutura patriarcal material e ideologicamente determinante, na nossa pesquisa, quando perguntamos as informantes como se dão as relações entre homens e mulheres no espaço de trabalho. As respostas nos surpreenderam num primeiro momento, conforme a figura a seguir:

**FIGURA – 2 AS RELAÇÕES ENTRE HOMENS E MULHERES NO ESPAÇO DE TRABALHO**



Fonte: Pesquisa direta

Colocamos que a surpresa foi na primeira visualização, pois, conforme os objetos

de estudo, a opressão ideológica e a inferiorização simbólica dos valores ligados às atividades femininas passaram a ser os valores primeiramente invocados na explicação dos fenômenos de reprodução das desigualdades entre os sexos.

A compreensão das relações patriarcais de gênero implica que estas sejam entendidas como processo sócio-histórico, portanto permeadas por uma determinada cultura e expressas através de relações de poder e dominação/exploração/opressão, representadas pela discriminação de funções, atividades, normas e condutas esperadas para homens e mulheres, em cada sociedade. Saffioti ressalta o papel fundamental das instituições de “poder”, ao legitimar os estereótipos sexuais. “O papel das doutrinas religiosas, educativas e jurídicas, sempre foi o de afirmar o sentido do masculino e do feminino, construído no interior das relações de poder” (1992, p.188).

Assim, os dados nos leva a refletir que as mulheres respondentes compreendem as relações de desigualdade, no seu espaço de trabalho, de forma naturalizada quando as mesmas reiteram que as mulheres sofrem mais violência do que os homens, creditamos esse entendimento a partir da ideia da igualdade formal presente nos arcabouços jurídicos legais, os quais elas têm conhecimento tendo em vista que tais legislações são objetos de estudos em concurso público. Assim, pressupomos que o entendimento, principalmente, no caso em tela, ou seja, estamos nos reportando a um espaço público e acadêmico em que as relações sociais, de forma geral, e, portanto, as relações de trabalho parecem diluídas em desigualdades de carreiras e qualificação, apenas, não se percebe como próprias da estruturação da divisão sexual do trabalho inerente a um modo de produção capitalista-patriarcal-heteronormativo-racista.

Nessa concepção, a divisão sexual do trabalho é compreendida como a base das assimetrias e hierarquias contidas nas relações de trabalho, e que se expressam nas desigualdades existentes, entre outros aspectos, nas carreiras, nas qualificações e nos salários entre os sexos. Segundo Souza-Lobo (2011), as pesquisas sobre a divisão sexual do trabalho apontam que a subordinação é o ponto em comum das mais variadas experiências de trabalho realizado por mulheres. Com base nessa compreensão a autora esclarece: “a divisão sexual do trabalho produz e reproduz a assimetria entre práticas femininas e masculinas, constrói e reconstrói mecanismos de sujeição e disciplinamento das mulheres, produz e reproduz a subordinação do gênero dominação” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 174).

Na mesma perspectiva, Cisne afirma: “Dessa forma, entendemos que a DST possui determinações sociais e atende a interesses, uma vez que é marcada pela assimetria, ou



por que não dizer, pela desigualdade” (2013, p. 25). Para Saffioti (2004), o sistema patriarcal de gênero é um sistema de dominação-exploração, pois não existe um processo de dominação separado de outro de exploração. Daí decorre o fato de Saffioti ter criado a metáfora do “nó” para dar conta da relação enovelada *patriarcado-racismo-capitalismo*.

O importante é analisar estas contradições na condição de fundidas e enoveladas ou enlaçadas em um nó. [...] Não que cada uma destas condições atue livre e isoladamente. No nó, elas passam a apresentar uma dinâmica especial, própria do nó. Ou seja, a dinâmica de cada uma condiciona-se à nova realidade. De acordo com as circunstâncias históricas, cada uma das contradições integrantes do nó adquire relevos distintos. E esta motilidade é importante reter, a fim de não se tomar nada como fixo, aí inclusa a organização social destas subestruturas na estrutura global, ou seja, destas contradições no seio da nova realidade – novelo patriarcado-racismo-capitalismo – historicamente constituída (SAFFIOTI, 2004, p. 125).

Portanto, as relações *patriarcais de gênero* são os fundamentos necessários para compreender como as violências no mundo do trabalho são particularizadas, quando se trata de mulheres, demarcando diferentes formas de inserção, permanência e vivência de homens e mulheres no mundo produtivo e, principalmente, como a lógica das relações de produção no âmbito das transformações do capital<sup>60</sup> se expressa, em alguma medida, de forma mais perversa para as mulheres.

Assim, compreendemos que as análises devem centrar-se na perspectiva do nó, observando que não existe um “feminino universal” - isso é essencialismo – bem como uma identidade única para todas as mulheres. A nosso ver, isso seria reafirmar uma “natureza da mulher”. O que concordamos é com a análise das mulheres como identidade política, e com a existência de um “sujeito coletivo do feminismo”.

Mesmo tendo a clareza de que essas transformações atingem de forma geral o conjunto da força de trabalho, formal ou não, aqui já reside uma parte perversa desse processo, pois a informalidade e precarização, em muito expandidas por esse modelo, restringem direitos e geram um contingente de desprotegidos/as legais.

O quadro se agrava quando analisamos esses rebatimentos no trabalho das mulheres, em que pese às tendências que afirmam o aumento de mulheres no mercado de trabalho, esse aumento ocorre de forma precarizada, desprivilegiada do ponto de vista

---

<sup>60</sup>Essas transformações caracterizaram-se mais efetivamente a partir das formas de reorganização econômica e de reajuste político e social, introduzidos nas empresas desde os anos de 1970 e 1980, com um sistema de regulamentação político e social bem distinto, denominado por Harvey (1993) de “acumulação flexível”. A acumulação flexível caracteriza-se pela flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, pelo surgimento de novos setores produtivos, pela flexibilização dos produtos e dos padrões de consumo.

econômico e social, e com maior incidência de práticas violentas, em especial, a prática do assédio moral.

Neste sentido, o patriarcado é um sistema de relações econômicas, sociais, políticas e culturais, que gera uma ideologia patriarcal. Configura-se num sistema que se fundamenta em relações de poder, em que os homens controlam a economia, a cultura, a ideologia e os aparatos do Estado. Assim, compreendemos que as *relações patriarcais de gênero* consubstanciadas com as de classe, “raça”/etnia e sexualidade criam as determinações econômicas e culturais que se traduzem na perversa divisão sexual do trabalho, mas também em vozes, palavras e imagens que produzem e reproduzem um conjunto de “verdades” sobre o que é ser homem e o que é ser mulher, a partir de imposições normativas (branca, burguesa, heterossexual e masculina) determinadas por uma ideologia patriarcal que se engendra na vida dos sujeitos coletivos.

#### **4.2 As relações de poder e hierarquia na esfera do trabalho**

A fim de desenvolvermos as *relações patriarcais de gênero* e sua imbricação na prática do assédio moral às servidoras técnicas-administrativas da UERN, buscamos estabelecer a relação existente entre as especificidades do espaço social em análise, no caso, uma universidade pública, com quem são as servidoras, e que compreensão têm do seu trabalho, das relações de gênero e do assédio moral no contexto em que estão inseridas, e a configuração das relações de poder e hierarquia que se interpõem à convivência nesse espaço. Para tanto, optamos pela adoção de uma perspectiva de poder que seja capaz de apreender seus efeitos nas *relações patriarcais de gênero* que permeiam o espaço laboral, e como essas relações propiciam a prática do assédio moral às mulheres.

Os estudos acerca do poder, suas relações e efeitos no âmbito das instituições/organizações<sup>61</sup> e, mais especificamente, relativos ao comportamento institucional/organizacional, abrangem temáticas instigantes e polêmicas, que envolvem, entre outros elementos, a subjetividade, o conflito, a dominação, as hierarquias, adesões e resistências no processo de gestão de pessoas. Nesse contexto, essas dimensões presentes nas relações de trabalho, perpassadas pelas relações de poder, abarcam

---

<sup>61</sup>Definimos por utilizar a terminologia instituições/organizações e instituições/empresas, para dar conta do nosso *locus* de pesquisa, o serviço público, em particular uma instituição universitária e por discordamos da imposição em tempos neoliberais de considerar a educação como serviço (Chauí, 2003).

também as *relações patriarcais de gênero* vivenciadas no espaço laboral, e cuja análise deve ir além da simples polarização entre o masculino e o feminino, em que o homem desempenha o papel de “dominador”, e a mulher atua como “dominada”.

A adoção de uma perspectiva de poder como fluído, multifacetado e relacional, para o desvendamento das *relações patriarcais de gênero* nas instituições/organizações, permite a ampliação das interpretações que são dadas às diferentes relações entre homens e mulheres, de acordo com as relações estabelecidas no âmbito do trabalho.

Assim, justificamos a opção de adotar o conceito de poder segundo Foucault, pois acreditamos que as concepções de poder capilar e de circuitos de poder permitem reconhecer seus efeitos nas relações e interações entre pessoas de diferentes sexos e hierarquia, e nas práticas institucionais que promovem e reforçam as assimetrias de gênero.

A perspectiva adotada admite, portanto, a existência de pontos de adesão e resistência ao poder, capazes de legitimar ou negar sua ação, entendendo-se as instituições como espaços em que homens e mulheres articulam suas relações por meio de movimentos de negociação, contestação e de luta, de acordo com interesses em jogo. As relações de gênero, portanto, são percebidas como mecanismos e práticas sociais que são instituídos e que instituem ações e comportamentos (CAPELLE, *et al*, 2004).

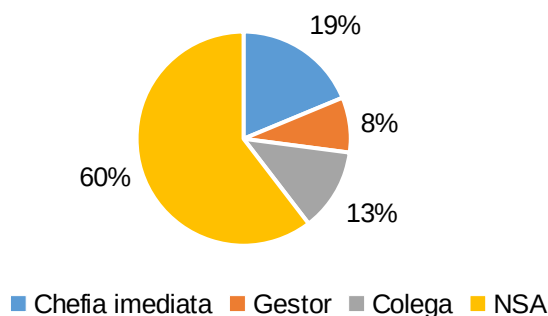
O poder deve ser entendido como uma relação flutuante, que não está numa instituição ou em ninguém; já o saber se encontra numa relação de formas e conteúdo. Assim, para estabelecer o poder, é preciso força, ao passo que, para estabelecer o saber, bastaria apreender ou ensinar. Portanto, do entrecruzamento de um e outro, poder e saber, é que se dá a constituição do sujeito (FOUCAULT, 1982).

Ao discutir o poder disciplinar, o autor critica as visões convencionais do poder, além de fornecer a história detalhada de algumas práticas e técnicas de poder que caracterizam a modernidade capitalista. Foucault (1979) procura captar o poder em suas extremidades, nas quais ele se torna capilar, longe das formas regulamentares, centrais e legítimas, por meio das quais normalmente é estudado. Ou seja, o autor procura examinar como a punição e o poder de punir materializam-se em instituições locais, regionais e materiais, o que pode ser caracterizado como micropoder ou subpoder. Além disso, essa abordagem descrita por Foucault (1979) não procura indicar quem deseja dominar, seus motivos, mas como funciona esse processo de sujeição e dominação dos indivíduos.

No nosso trabalho, quando indagamos às respondentes sobre quem praticou o assédio, ficam claro, na Figura 3, as relações de poder e sua estruturação nas relações

estabelecidas no ambiente de trabalho.

**FIGURA 3 – O ASSÉDIO MORAL E CARGO/FUNÇÃO DE QUEM PRATICOU<sup>62</sup>**



Fonte: Pesquisa direta

Pode-se identificar, segundo a concepção foucaultiana, que o poder se encontra por toda parte. O poder não se centraliza somente no Estado ou na soberania. O poder são as ações sobre as ações, e na compreensão do assédio moral praticado contra as mulheres, nas instituições públicas, em particular no âmbito da UERN, a percepção do poder e da hierarquia é fundamental, pois o poder provoca ações que ora se encontram no campo do direito, ora no campo da verdade.

A perspectiva foucaultiana de poder, articulada às relações patriarcais de gênero, permite o rompimento com a polarização entre o masculino e o feminino, visto que impede a aceitação de que apenas um dos dois polos detém o poder, enquanto o outro lhe é totalmente e incontestavelmente submetido. Esse fato não impede, porém, que em determinados momentos – mesmo que na maioria deles – alguns dos sujeitos se encontrem mais submetidos a manobras de poder do que outros. Foucault (1977) descreve esse efeito, disciplinarizante, do exercício do poder como aptidão para docilizar corpos, induzir comportamentos desejados e esvaziar sua capacidade de contestação, “[...] pode inclusive não se vestir com as roupagens da autoridade, mas sim, com os mais nobres sentimentos de afeto, ternura e amor” (QUEIROZ, 2002, p. 78).

Corroborando a perspectiva de poder que adotamos, bem como a compreensão da vitalidade do patriarcado, a Figura 4 explicita que o maior percentual de assédio foi praticado por mulheres em cargos de poder e hierarquia, o que mostra que o patriarcado,

<sup>62</sup>O não se aplica (NSA) refere-se às respondentes que afirmaram não ter sofrido/vivenciado situações de assédio moral.

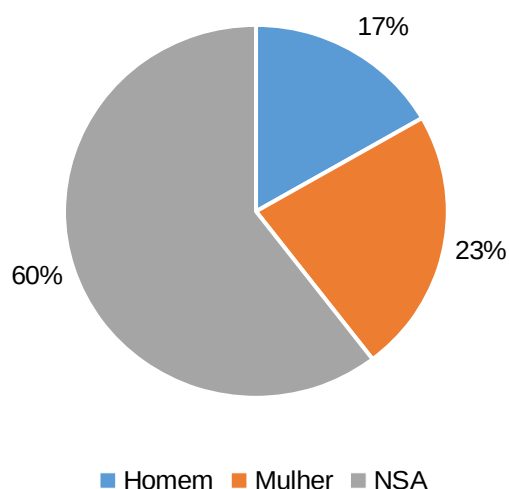
aliado ao capitalismo, produz o que Alves chama [...] incubador de personalidades humanas perversas, provoca o desmonte e degradação de personalidades humanas complexas” (2015, p. 05).

Discutindo a categoria do poder e sua contribuição para os estudos das relações patriarcais de gênero, Queiroz afirma:

O poder não apenas nega, impede, coíbe, mas também, faz, produz, incita. Chamando a atenção para as minúcias, para os detalhes, para táticas ou técnicas aparentemente banais, faz-nos observar que produz sujeitos, fabrica corpos dóceis, induz comportamentos, aumenta a utilidade econômica e diminui a força política dos indivíduos (2008, p.84).

No assédio moral praticado contra as mulheres nos espaços de trabalho, principalmente, no serviço público, poder e hierarquia se imbricam determinando relações verticalizadas pelos cargos e funções independentes do gênero, ou seja, o processo de dominação-opressão se expressa na busca de manutenção de cargos tanto em homens como em mulheres, numa clara simbiose entre capitalismo e patriarcado. É nessa perspectiva, que pressupomos a figura a seguir nos remete.

**FIGURA 4 – SEXO DE QUEM PRATICOU O ASSÉDIO MORAL**



Fonte: Pesquisa direta

Diferentemente do assédio sexual cuja relação de desigualdade de gênero fundamenta esse tipo de violência, no assédio moral apesar de se constituir numa violência sexista, sua prática se estrutura, prioritariamente a partir do componente de hierarquia e poder. Em nossa pesquisa as principais assediadoras são mulheres confirmando a reflexão de Saffioti (2004) de que a máquina do patriarcado também é acionado pelas mulheres.

É nessa perspectiva que compreendemos a categoria do poder com suas implicações no âmbito do trabalho, principalmente quanto à discussão do assédio moral contra mulheres nessa esfera, particularmente no exercício de cargos e funções em que a hierarquia e a disciplina diluem as relações de exploração/dominação/opressão, a exemplo do serviço público, onde as tramas da exploração são mais sutis. Por isso mesmo, as relações de poder se tornam mais facilmente observáveis, pois é por meio da hierarquia/normas/disciplina que se estabelecem as relações: opressor(a)-oprimido(a), persuasivo(a)-persuadido(a), e tantas quantas forem as relações que envolvam comando e comandados/as, constituindo-se, assim, uma sociedade *patriarcal-capitalista-racista*, em que as determinações patriarcais também se apresentam em comportamentos, atitudes e práticas de mulheres, ou seja, as mulheres também são fruto dessa sociabilidade.

Os dados reforçam nossa compreensão de que o “nó analítico” proposto por Saffioti (2004), aliado as relações de poder e hierarquia, reforça as pesquisas e estudos que afirmam ser o assédio moral uma violência, privilegiadamente verticalizada no ambiente de trabalho onde o patriarcado parece estar bem vivo.

Para Saffioti, as relações de gênero devem ser vistas como relações de poder, e ocorre que o exercício desse poder, histórica e usualmente, é exercido de forma desigual, na relação:

A relação dominação/exploração não presume o total esmagamento da personagem que figura no polo de dominada/explorada. Ao contrário, integra, essa relação de maneira constitutiva a necessidade de preservação da figura subalterna. Sua subalternidade, contudo, não significa ausência de poder, ainda que em doses desiguais (...) (Saffioti, 1992, p. 183).

Nessa compreensão reside a concepção que Saffioti (2004) tem do conceito de gênero, que segundo ela não precisa ser rechaçado radicalmente, no entanto seu uso deve ser articulado ao patriarcado e as relações de classe, “raça”/etnia para melhor entender a relação dominação-exploração das mulheres, pois na sua compreensão:

“Gênero é um conceito por demais palatável, porque é excessivamente geral, a-histórico, apolítico e pretensamente neutro. Exatamente em função de sua generalidade excessiva, apresenta grande grau de extensão, mas baixo nível de compreensão”(p. 139). Isso não significa o abandono do conceito, pois as relações sociais de gênero explicam a construção social do feminino e do masculino, mas sua generalidade e extensão não dar conta do processo histórico de dominação/exploração dos homens sobre as mulheres.

Nessa perspectiva Saffioti esclarece:

O patriarcado ou ordem patriarcal de gênero, ao contrário, como vem explícito em seu nome, só se aplica a uma fase histórica, não tendo a pretensão da generalidade nem da neutralidade, e deixando propositadamente explícito o vetor da dominação-exploração. Perde-se em extensão, porém se ganha em compreensão. Entra-se, assim, no reino da História. Trata-se, pois, da falocracia, do androcentrismo, da primazia masculina. É, por conseguinte, um conceito de ordem política (2004, p. 138).

A dominação de classe, caracteristicamente uma relação vertical, é atravessada pela subordinação de um sexo ao outro, relação também vertical, mas permeando horizontalmente a estrutura de classes, ambas as relações de dominação-exploração se imbricam pela simbiose patriarcado-capitalismo, só permitindo, no interior da mesma classe social, relações sociais ao mesmo tempo de aliança e de oposição.

Da perspectiva aqui assumida, o gênero é constitutivo das relações sociais, como afirma Scott (1983, 1988), da mesma forma que a violência é constitutiva das relações entre homens e mulheres, na fase histórica da ordem patriarcal de gênero (SAFFIOTI, 2001), ainda em curso. Na ordem falocrática, o gênero, informado pelas desigualdades sociais, pela hierarquização entre as duas categorias de sexo e até pela lógica da complementaridade (BADINTER, 1986), traz a violência em seu cerne.

Neste sentido, a divisão entre os gêneros pode ser percebida em atividades de maior contato com pessoas, como é o caso das atividades relacionadas ao cuidado, à assistência, ao atendimento ao público, que privilegiam o trabalho feminino, e que podem ser consideradas como verdadeiros guetos ocupacionais de mulheres, profissões, por exemplo a enfermagem, a psicologia, a terapia ocupacional, a nutrição e o serviço social (FONSECA, 2000).

No caso nas instituições/organizações, a diferenciação técnica que se faz em relação ao trabalho também evidencia a divisão por sexos. Os trabalhos considerados mais centrais, estáveis e com laços empregatícios formais, muitas vezes vinculados a cargos de chefia, são usualmente ocupados por homens, enquanto os trabalhos

periféricos, precarizados e com menor atribuição de responsabilidades, ou destinados a funções de atendimento, são legados às mulheres.

Para a autora, esse processo faz parte do regulamento informal das instituições/organizações e funciona como um mecanismo de incorporação de um senso de jogo socialmente aceito. Ainda, para a autora, o capital simbólico da família, que é gerido pelas mulheres, e que, constitui as atividades de apresentação e de representação, de recepção e de acolhida, costuma ser transposto para as instituições/empresas. A percepção desse fato não está presente apenas no mundo do trabalho, pois também as próprias mulheres tendem a escolher determinadas profissões, ou posições, guiadas por esse “simbolismo familiar” (FONSECA, 2000, p. 97).

Esse fato implica a divisão sexual do trabalho; vista muito mais do que simples conotação descritiva, e mais como diferenciação entre os sexos nas atividades sociais, o que hierarquiza as atividades entre homens e mulheres.

Ao observar o trabalho nas instituições/organizações, sob essa ótica, a distribuição de cargos administrativos representa a aliança entre a dominação e a exploração das mulheres trabalhadoras, em que elas, ao ocuparem esses cargos, podem passar a agir de maneira a buscar possíveis benefícios advindos dos jogos de poder, apesar de ainda estarem à margem desse espaço em que a masculinidade se afirma e se realiza (BOURDIEU, 1999). No caso, percebe-se que a imposição de metas, procedimentos e tarefas, em cargos de chefia feminina, se dá, na maioria das vezes da parte de superiores do sexo masculino, enquanto as chefes, mulheres, figuram como coadjuvantes, reservadas a um lugar de ressonância do poder (FONSECA, 2000).

Os dados na nossa pesquisa mostram que em relação as assimetrias de gênero o espaço acadêmico não difere da realidade apontada nos itens anteriores sobre o quadro geral da divisão sexual do trabalho, ou seja, as mulheres que ocuparam ou ocupam cargos mais valorizados e hierárquicos na UERN, mostram que esses foram e são predominantemente ocupados por homens; o número de mulheres é maior em cursos e atividades mais relacionadas ao cuidado, ao social e à área de recursos humanos.

O quadro a seguir é bastante representativo no que se refere a distribuição de cargos na universidade, quando avaliamos a partir da valorização, hierarquia e responsabilidade do cargo ocupado, percebemos a disparidade existente entre homens e mulheres, bem como os nichos os quais são disponibilizados para cada um destes.

#### **QUADRO 5 – DEMONSTRATIVO DO CARGO DE REITOR(A), CONFORME SEXO E**



## NÚMEROS DE MANDATOS

CARGO/FUNÇÃO	Nº DE MULHERES	Nº DE HOMENS	Nº DE MANDATOS
REITOR(A)	2	14	16
VICE REITOR(A)	2	14	16

Fonte: Gabinete da Reitoria

Os dados acima revelam que, nos 48 anos da UERN, para os 16 mandatos no cargo de Reitor(a) e Vice, apenas 4 mulheres foram eleitas, a distribuição dos cargos, quando avaliadas a partir da valorização e responsabilidade do mesmo, denota a disparidade existente entre homens e mulheres, bem como os nichos os quais são disponibilizados para cada um deles.

O que ainda demarca o chamado "teto de vidro"<sup>63</sup>, a que nos referimos anteriormente.

O teto de vidro traz à tona as barreiras invisíveis enfrentadas por profissionais do gênero feminino, que buscam estabilidade no setor corporativo. Tais barreiras invisíveis, sutis e imperceptíveis, impeditivas de oportunidades de carreira em relação ao gênero feminino, bem como de progresso profissional, são advindas da cultura e da sociedade, de modo que perpassam o mundo do trabalho.

Neste sentido, Capelle, *et al* (2010) afirma que “o teto de vidro é uma barreira sutil e transparente, forte o suficiente para evitar a passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados nas organizações onde trabalham” [...] (p.15). No nosso entendimento, as barreiras feitas de vidro vão além do teto, pois que não é o teto, apenas, que está impedindo as conquistas das mulheres: é a estrutura das organizações/instituições. Isso significa que, mesmo com o teto de vidro, há um “labirinto de cristal” que transmite uma ideia de caminho com voltas esperadas e inesperadas, dificultando a ascensão profissional da mulher. Essas barreiras não estão só no topo, mas em toda a trajetória da carreira feminina (Capelle, 2010).

Mesmo se constatando uma feminização do mercado de trabalho com o maior número de mulheres, por anos de estudo e das lutas feministas, as barreiras do sistema *patriarcal-capitalista-racista* e as relações que as consubstanciam, ainda se apresentam nos mais diversos espaços de ocupação, como formas de inacessibilidade aos cargos de maior poder decisório, prestígio e *status*, em relação às mulheres.

Nessa perspectiva, (Bruschini e Lombardi, 2000) expõem:

<sup>63</sup>No mundo organizacional outro termo que atualmente é utilizado para explicar as barreiras para ascensão profissional das mulheres é o de “labirinto de cristal”.

[...] isso nos permite concluir que, apesar de estarem ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção é muito semelhante à dos homens, as mulheres continuam sujeitas a padrões diferenciados por gênero, dos quais a discriminação salarial é apenas o mais evidente (p. 101).

Em geral, essa discriminação não é explícita, o que torna mais difícil as mulheres identificá-la, e reagir a ela. Invariavelmente, a discriminação parte dos homens, normalmente dos colegas de profissão que estão no mesmo nível, isso não quer dizer que as mulheres não sejam autoras de discriminação e violência, principalmente, o assédio moral, que relaciona-se em grande medida as relações de poder e hierarquia, conforme constatamos na Figura 4. A minimização desse problema começa, primeiro, pela conscientização de que ele existe pois é muito comum as mulheres não se darem conta do processo de discriminação e da silenciosa violência cotidiana.

A constatação de que as mulheres são as maiores vítimas do assédio moral, em todos estudos e pesquisas realizadas, mesmo que a maioria destes sem um explícito recorte de gênero, se relaciona com os determinantes e formas através das quais essas desigualdades se expressam. Inclusive nos casos em que os cargos são preenchidos mediante concursos públicos, persiste a desigualdade salarial, ou seja, as mulheres continuam recebendo menos, e isso está, em grande parte, relacionado ao fato de que elas continuam ocupando postos de menor hierarquia e responsabilidade, na estrutura ocupacional do serviço público.

Esses fenômenos foram observados na experiência enquanto Pró-reitora, e na difícil tarefa de superá-los: as mulheres naturalizam os processos discriminatórios, incorporam, em alguns casos, os estereótipos, ficando, pois mais vulneráveis ao assédio moral, tanto horizontal como vertical. É verdade que nem sempre essa violência é exercida de maneira explícita, ou visível, na relação com o outro/outra: muitas vezes é recoberta por normas, atitudes e comportamentos. A diversidade do real e as diferenças, objeto de preconceitos e discriminação, seja por excesso, seja por ignorância, na maioria das vezes convivem a margem dos procedimentos jurídico-legais, e se naturaliza em forma de assédio moral.

Os quadros a seguir mostram outra faceta em relação as hierarquias no interior dos cargos na universidade, notadamente fica explícito na maioria dos casos, a incorporação das “qualidades” e “aptidões” tidas como femininas expresso nos espaços de atuação que são destinados as mesmas.

**QUADRO 6 – DEMONSTRATIVO DO CARGO DE CHEFE DE GABINETE, CONFORME SEXO E NÚMEROS DE MANDATOS**

CARGO/FUNÇÃO	Nº DE MULHERES	Nº DE HOMENS	Nº DE MANDATOS	ESPAÇO DE ATUAÇÃO
CHEFE DE GABINETE	13	15	16	REITORIA

Fonte: Gabinete da Reitoria

O quadro 6 é emblemático do que colocamos acima sobre os cargos de maior poder e decisão. O cargo de chefe de gabinete, que tem como maior responsabilidade filtrar e despachar os assuntos com o(a) Reitor(a), que abrangem o atendimento a todos os segmentos que compõem a universidade, já é mais palatável às mulheres, que com sua "natureza" comunicativa, cuidadosa, etc. pode ser mais útil.

**QUADRO 7 – DEMONSTRATIVO DO CARGO DE PRÓ-REITOR(A), CONFORME SEXO, NÚMEROS DE MANDATOS E ESPAÇO DE ATUAÇÃO**

CARGO/FUNÇÃO	Nº DE MANDATOS	Nº DE MULHERES	Nº DE HOMENS	ESPAÇO DE ATUAÇÃO
<b>PRÓ-REITOR(A)</b>	18	7	9	PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PROPEG
	14	5	8	PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO – PROEX
	6	6	-	PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS E ASSUNTOS ESTUDANTIS – PRORHAE
	14	4	8	PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO – PROAD
	16	11	4	PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO – PROEG

	3	1	2	PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS – PROPLAN
--	---	---	---	--

Fonte: Gabinete da Reitoria

O quadro acima reafirma a concepção de que, mesmo as mulheres ocupando espaços de poder, essa ocupação está relacionada, às pró-reitorias voltadas às atividades formativas e de gestão de pessoas. Ou seja, as pró-reitorias responsáveis pela gestão financeira e científica, historicamente, têm sido mais ocupadas por homens, ou seja, as funções que demandam maior inserção nas estruturas de poder, principalmente externa, e que são responsáveis pelo financiamento e fomentos têm sido, preferencialmente, ocupadas por homens. Na história da instituição, pelo conhecimento da sua trajetória, mesmo as mulheres com algum destaque interno, quando necessários posicionamentos mais públicos, acabavam relegando essas funções a subordinados, homens.

Na UERN, os cargos e funções assumidos pelas mulheres não apresentam significativas disparidades salariais; contudo, as desigualdades se apresentam quanto ao número de mulheres que assumem tais cargos e funções, e nas áreas de menor prestígio, ou denominadas como mais “feminizadas”. Isso não exclui os processos competitivos, principalmente em relação as funções de menor hierarquia, e nem a busca das mulheres por romper com estereótipos de menor compromisso e competência profissional, pelo fato de sua função reprodutiva, ou suposta escolha “não conciliatória” entre família e trabalho, ou seja, uma “identidade atribuída” tem, a nosso ver, levado a uma maior competitividade e, conseqüentemente a situações de violência diversas.

Dados produzidos pela pesquisa realizada em 2011, pela Secretaria de Estado da Administração e do Patrimônio – SEAP, sobre a situação feminina na Administração Pública Federal, apontam que as mulheres representam 44% do quadro efetivo da administração. Porém, quanto maior é o poder de decisão e *status* dos cargos, menor é a participação feminina.

Mesmo que não exista distinção entre remunerações, devido ao sexo no serviço público e à discriminação proibida no Brasil, há um resquício cultural que ainda causa prejuízos às servidoras, quando do preenchimento de funções e cargos, conforme constatamos nos quadros acima. Do ponto de vista constitucional é assegurado o direito e condições iguais de trabalho independente de sexo, conforme prevista nos art. 5º, *caput* e inciso I, bem como no art. 7º, inciso XXX, todos da Constituição Federal de 1988 (CF/88), que afirma:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Em pesquisa sobre a inserção das mulheres em profissões historicamente masculinas, Lombardi e Bruschini, (1998) apontam duas determinações fundamentais para essa inserção:

[...] De um lado, houve uma intensa transformação cultural, a partir do final dos anos 60 e sobretudo nos 70, provocada por movimentos sociais e políticos, que impulsionou as mulheres para as universidades, em busca de um projeto de vida profissional e não apenas doméstico. A expansão das universidades, na mesma época, correspondeu a esse anseio feminino. De outro lado, a racionalização e as transformações pelas quais passaram essas profissões abriram novas possibilidades para as mulheres que se formaram nessas carreiras, ampliando o leque profissional feminino para além dos 'guetos' tradicionais, como o magistério e a enfermagem (p. 13-14).

Ressalte-se que não é o capitalismo, por si só, que incorpora as mulheres ao mundo do trabalho, no seu processo de transformação, até porque, desde os primórdios, as mulheres trabalham. Além disso, essa concepção colocaria como irrelevante todas as lutas feministas pelo direito ao trabalho. E essa luta se evidencia na crítica ao capitalismo androcêntrico, contexto também de redefinição do capital, a partir da crise do taylorismo/fordismo

É nesse cenário, no início dos anos de 1970, que Fraser (2009) e outras teóricas do feminismo afirmam a estruturação da chamada "segunda onda" do feminismo, contexto que marcou as bases dos estudos de gênero, que foi demarcado por um conjunto de transformações no capitalismo, na fase pós-taylorista/fordista. A segunda onda se estrutura a partir da crítica ao patriarcalismo e à razão androcêntrica da humanidade, e terá nos movimentos contraculturais da época, que propunham uma série de mudanças, seu sonho libertário. Isso foi possibilitado pela proposição de uma nova concepção de política e de cultura, que conciliava justiça social e liberdade, arte e vida, em franca oposição aos valores tradicionais.

Para Fraser o que foi verdadeiramente novo sobre a segunda onda,

[...] foi o modo pelo qual ela entrelaçou, em uma crítica ao capitalismo androcêntrico organizado pelo Estado, três dimensões analiticamente distintas de injustiça de gênero: econômica, cultural e política. Sujeitando o capitalismo organizado pelo Estado a um exame multifacetado e abrangente no qual essas três perspectivas se misturaram livremente, as feministas geraram uma crítica que foi simultaneamente ramificada e sistemática. Porém, nas décadas seguintes, as três dimensões de injustiça tornaram-se separadas, tanto entre si, quanto da crítica ao capitalismo (2009, p.14).

Na análise desse processo, Fraser (2009) observa que o espírito das aspirações feministas, quando fragmentado e sem um objetivo final comum, ou no dizer de Kergoat, quando não consubstanciadas às três dimensões, perde sua força de crítica sistemática, e acaba contribuindo, com seu lastro, para a conformação cultural e política do capitalismo, em tempos neoliberais.

As análises da segunda onda determinaram um profundo debate no interior da teoria feminista e na sua visão de movimento. Mas, não obstante esse processo de análise e crítica internas, as determinações políticas e culturais, fruto da crítica feminista da segunda onda, resultaram numa busca pela conscientização e na luta pela emancipação das mulheres, protagonizados pelo movimento feminista, que pautava um conjunto de discussões, entre estas, a relação mulher e trabalho nos auspícios das transformações do capital.

A trajetória que marcou as lutas feministas e as conquistas de direitos pelas mulheres, entre as décadas iniciais do século XX, e o início do século XXI teve grande impacto na organização das relações sociais, de maneira mais ampla, em especial, nas vidas das mulheres. As conquistas vêm permitindo uma participação mais ativa e autônoma em diferentes esferas, a exemplo do mercado de trabalho, do exercício da sexualidade, etc. O confronto do feminismo com as hierarquias chamadas “naturais” têm colaborado em termos de ampliar a luta desses direitos.

Mesmo significando um avanço inquestionável, as lutas feministas ainda não conseguiram romper os padrões patriarcais, que permanecem no cotidiano da vida das mulheres, portanto distantes da igualdade almejada. Essa busca passa pelo acesso igualitário à política, ao mercado de trabalho, às garantias à integridade física e psíquica, etc. As lutas contra as hierarquias que, fortemente, perpassam as relações patriarcais de gênero, de forma indubitável.

Nesse percurso, a luta pelo acesso ao trabalho, com maior visibilidade a partir dos anos de 1970/80, é exemplo de como as hierarquias e a naturalização do “ser mulher” são

presentes na sociabilidade contemporânea: o acesso ao trabalho e a melhores condições de emprego, em igualdade com os homens, estava em pauta, principalmente os questionamentos sobre o trabalho doméstico, a reivindicação de considerá-lo como trabalho. Isso levou as várias pesquisas feministas sobre o mundo do trabalho a discutirem sua composição, as reivindicações das mulheres e as práticas coletivas<sup>64</sup>.

Entre os questionamentos e enfrentamentos teóricos e políticos, figura a naturalização do destino das mulheres e, portanto, o lugar que nós ocupamos na sociedade. Reafirmando esses enfrentamentos, Diniz (2014) expõe:

Isto, porque no âmbito reprodutivo, a fixação e essencialização do “sujeito mulher”, vinculada à maternidade permanecia como um entrave que se traduziria, posteriormente, na forma de questionamentos teórico-políticos do impacto do trabalho assalariado no corpo feminino (...). [...] estava a tentativa de ruptura com o discurso conservador que ainda atribuía como destino natural para a mulher exclusivamente a condição de mãe e esposa, fundamentado no conceito de família como instituição básica e universal (p.94).

Essa concepção, forjada pelo patriarcado, até recentemente não possibilitava o acesso de grande parte das mulheres ao mercado formal de trabalho. Seu destino era o de cuidar da família e, embora se fale atualmente em feminização do mercado de trabalho, com as inúmeras conquistas alcançadas, a função reprodutiva, que implica jornadas intensivas de afazeres domésticos e familiares, ainda determina, em grande medida, a forma de sua inserção no mercado de trabalho. Ou seja, a divisão sexual do trabalho separa locais de homens e mulheres, constituindo-se o que Falquet (2012) denomina de “trabalho desvalorizado”.

O trabalho reprodutivo está diretamente relacionado com a inserção precarizada e desigual das mulheres no mercado de trabalho, assim como é funcional para a continuidade e reprodução do modo de produção capitalista. Sendo assim, parte-se da constatação, primeiro de que as atividades domésticas gratuitas, realizadas majoritariamente por mulheres, não são menos econômicas que a dos homens, e que, embora não gerem valor monetário, elas geram valor de forma indireta, na verdade as mulheres ficam “presas a uma dupla lógica de apropriação e de exploração (FALQUET, 2013, p.10), uma vez que a crise social originada pela crise do neoliberalismo deu novos sentidos à apropriação do trabalho.

Nessa perspectiva, Diniz complementa:

<sup>64</sup> As pesquisas tiveram como fundamento a divisão sexual do trabalho, conceito desenvolvido por Danièle Kergoat, que junto com sua equipe desenvolveu várias pesquisas sobre mulher e trabalho na França. No Brasil Elizabeth Souza-Lobo foi pioneira nessas discussões, trazendo à tona a heterogeneidade da classe trabalhadora mostrando que ela tem sexo.

Ressaltamos aqui, que essa desvalorização do trabalho feminino remete aos processos de descontinuidade das trajetórias profissionais, responsável pela geração dos empregos em tempos parciais, com baixos salários, não especializados, no qual as prioridades deveriam permanecer no trabalho reprodutivo mantendo assim as posições profissionais e sociais sexualmente diferenciadas (2014, p.95).

Apesar das conquistas advindas, sobretudo das lutas feministas pela igualdade entre os gêneros, ainda persistem obstáculos concretos à consolidação de tais igualdades, nas esferas de poder e decisão, como: a lógica patriarcal de gênero e a divisão sexual do trabalho, que determinam os lugares e funções das mulheres na produção e reprodução da vida material. A nosso ver, essas determinações estruturantes são limites que persistem, em nossa sociedade, à ascensão feminina.

O quadro a seguir é ilustrativo dessa concepção, pois, como podemos observar, o maior número de mulheres, na condição de diretoras de unidades acadêmicas, concentra-se em unidades cujos cursos remetem ao cuidado, formação e assistência a pessoas, ou que estão vinculados às atividades culturalmente atribuídas às mulheres.

**QUADRO 8 – NÚMEROS REFERENTE AO CARGO DE DIRETOR(A) DE UNIDADE ACADÊMICA, CONFORME SEXO, NÚMEROS DE MANDATOS E ESPAÇO DE ATUAÇÃO**

CARGO/ FUNÇÃO	Nº DE MANDATOS	Nº DE MULHERES	Nº DE HOMENS	ESPAÇO DE ATUAÇÃO
DIRETOR(A) DE UNIDADE ACADÊMICA	12	3	8	FACULDADE DE LETRAS E ARTES – FALA
	16	8	3	FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FE
	17	12	-	FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL – FASSO
	14	1	12	FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA – FAEF
	19	2	14	FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS – FACEM
	14	4	9	FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS – FAFIC
	8	1	4	FACULDADE DE DIREITO – FAD
	7	2	4	FACULDADE DE CIÊNCIAS EXATAS E NATURAIS – FANAT



	13	9	1	FACULDADE DE ENFERMAGEM – FAEN
	5	-	4	FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE – FACS
	8	2	5	CAMPUS AVANÇADO PROF. JOÃO ISMAR DE MOURA – CAJIM
	9	5	3	CAMPUS AVANÇADO PROF <sup>a</sup> . MARIA ELISA DE ALBUQUERQUE MAIA – CAMEAM
	9	4	3	CAMPUS AVANÇADO PREFEITO WALTER DE SÁ LEITÃO – CAWSL
	5	3	1	CAMPUS DE NATAL
	4	1	3	CAMPUS DO SERIDÓ

Fonte: Gabinete da Reitoria

A divisão sexual do trabalho tem, em um dos seus princípios, – a hierarquização, – fortemente incorporado à administração pública, e a UERN não foge a essa lógica, mesmo tratando-se de uma universidade que em princípio, deveria ter estruturas mais verticalizadas. No que concerne à organização funcional sua composição não se diferencia das demais instituições burocratizadas. É que das universidades não estão fora da lógica do capital e da cultura patriarcal.

Assim, os cargos de direção de unidades acadêmicas, bem como administrativas, trazem a marca da divisão sexual do trabalho, pois observamos que o maior número de mulheres se encontram nas unidades cujos cursos são majoritariamente femininos, a exemplo da pedagogia, serviço social e enfermagem. Interessa afirmar que, mesmo essa não sendo uma constatação, exclusiva da UERN, as pesquisas e ações que visam à transformação das relações patriarcais de gênero no interior da instituição, concentram-se majoritariamente no Curso de Serviço Social mediante a atuação do NEM e do GEF. Vale salientar que nenhum desses coletivos, nos últimos anos, tiveram a participação de docentes ligados aos cursos referidos. Isso mostra a dificuldade de romper os padrões hierárquicos e patriarcais que historicamente têm sustentado a organização funcional na UERN.

Compreendemos que a hierarquia de cunho capitalista/patriarcal/racista e a pouca visibilidade que os processos discriminatórios acabam tendo em ambientes pretensamente democráticos, são importantes os elementos de reflexão sobre os dados construídos na nossa pesquisa, relativamente ao assédio moral às mulheres, na UERN, os quais apontaram um pequeno número de assediadas, embora a grande maioria das

informantes tenham afirmado conhecer o assédio moral. Acreditamos que aspectos relacionados ao assédio moral já são incorporados à cultura organizacional, portanto naturalizados.

Assim, pelas discussões que permeiam nosso trabalho, em relação ao trabalho feminino e sua análise a partir da sociabilidade capitalista, afirmamos que a divisão sexual do trabalho e as *relações patriarcais de gênero*, no mundo do trabalho, determinam como as mulheres, nesse âmbito sofrem violência sexista, em especial o assédio moral.

## **5 VIOLÊNCIA SEXISTA NA ESFERA DO TRABALHO: O ASSÉDIO MORAL ÀS SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UERN**

A discussão sobre o assédio moral como violência às mulheres é situada, historicamente, no conjunto das determinações da sociabilidade capitalista, mas isso não quer dizer que as humilhações, constrangimentos e perseguições não existiram anteriormente: a particularidade contemporânea é a forma como essas violências se materializam no capitalismo maduro, com seu reconhecimento.

Nessa perspectiva, compreendemos que o assédio moral, no âmbito do trabalho, caracteriza-se pela exposição dos (as) trabalhadores (as) a situações humilhantes e constrangedoras prolongadas, durante a jornada de trabalho, relativas ao exercício de suas funções, tendo, por sua vez, as mulheres como as principais vítimas, o que configura como violência sexista.

### **5.1 Assédio moral como violência sexista/racista/classista**

A violência tem sido um tema recorrente em debates, estudos e pesquisas, no

Brasil e no mundo. Entre as várias formas de violência existentes na sociedade, está a cometida contra as mulheres, em razão de sua condição sexual. A violência é um dos principais fenômenos existentes na sociedade moderna, e está presente, nos nossos dias como um elemento estrutural, provocando efeitos sobre as pessoas, no convívio social. Tal fenômeno se impregna ao tecido social, prejudicando as relações de sociabilidade e corroendo a qualidade de vida das mulheres. Neste sentido, compreendemos a violência contra as mulheres como um instrumento de hierarquia para mantê-las como inferiores e como expressão máxima do patriarcado

Conceituar a violência tem sido objeto de várias pesquisas e estudos. A Organização Mundial da Saúde (OMS) a define como “a imposição de um grau significativo de dor e sofrimento evitáveis”, e teóricas/os da temática alertam para a necessidade de analisá-la inserida num contexto sócio-histórico em que interesses individuais, de grupos, de classe e demais segmentos que permeiam as relações sociais, são fundamentais para sua constituição, enquanto construção social, portanto, assumindo no processo sócio-histórico formas e manifestações diversas. Dessa perspectiva, já concordamos que o fenômeno da violência não é naturalizado, patologizado, ou visto como resultante de algum grau de agressividade é sim fruto de relações patriarcais de gênero (QUEIROZ, 2008).

Centramos nossa discussão na violência contra a mulher, em particular nas suas expressões na esfera produtiva. A compreensão é que esse fenômeno social se instaura na sociedade capitalista, como fruto de uma cultura ideológica capitalista-patriarcal e racista, que, pautada nas diferenças, afirma a desigualdade entre mulheres e homens, de forma a beneficiar este último com o poder de produção e, com isso, também o de dominação. Esse sistema de ideias, uma vez instaurado, perpetua-se ideologicamente, de modo que a dissemina uma cultura sexista na sociedade, segundo a qual os homens passam a ver as mulheres não apenas como seres diferentes, mas desiguais, e, por isso, inferiores a eles, daí submissas a seu poderio.

Em outras palavras, existe uma relação social de dominação que se opera e se exprime de três formas: exploração, dominação e opressão, formas estas alicerçadas numa sociedade machista, racista, classista e heterossexual, e a violência contra as mulheres nos diversos espaços e nas diferentes relações torna-se uma das expressões mais perversas desse tipo de sociedade.

O fenômeno da violência contra a mulher começou a ter sua merecida visibilidade a partir de 1970, quando feministas estadunidenses passaram a denunciar as violências

sofridas. Conforme (TELLES E MELO 2002, p.19):

A própria expressão “Violência contra a mulher” foi assim concebida por ser praticada contra pessoa do sexo feminino, apenas e simplesmente pela sua condição de mulher. Essa expressão significa a intimidação da mulher pelo homem, que desempenha o papel de seu agressor, seu dominador e seu disciplinador.

No Brasil, até o início da década de 1980, a violência contra as mulheres era vista como um problema particular, que se resolvia dentro de casa, longe do cenário social e da responsabilidade do Estado, pelo que, historicamente, até os anos de 1990 era admissível matar em defesa da honra. A questão passou a ser pauta do movimento feminista<sup>65</sup> a partir da década de 1970, gerando fortes mobilizações em defesa da vida das mulheres em situação de violência e, conseqüentemente, a punição de seus agressores.

Mas, foi na década de 1980 que a violência contra a mulher protagonizou uma agenda específica das reivindicações feministas, levando ao cenário político e social a necessidade de mecanismos de proteção às mulheres em situação de violência doméstica e conjugal, o que passou a ser objeto de estudos e pesquisas no interior do feminismo. No mesmo cenário, os estudos de gênero passaram a pautar a epistemologia feminista, com as/os historiadoras/es utilizando a categoria gênero para caracterizar as relações entre os sexos, partindo da compreensão de que a história das mulheres passa necessariamente pelo estudo de sua relação com o homem.

As violências contra as mulheres são diversas, podendo ser de natureza física, sexual, psicológica, moral, patrimonial, entre outras, e, frequentemente, como não são excludentes, as mulheres sofrem várias formas de violência ao mesmo tempo. Algumas dessas violências já foram definidas na Lei 11.340/06 denominada – Maria da Penha.

Assim, em que pese ao avanço ditado pela lei, com o debate conseqüente, principalmente quanto às reivindicações de sua aplicabilidade com eficácia, ela não trata de outros tipos de violência aos quais as mulheres são sujeitas, pelo gênero, ou pelo menos, são alvo privilegiado, como é o caso da violência sexista no mundo produtivo, fruto das relações patriarcais de gênero e da divisão sexual do trabalho desenvolvidas no mundo do trabalho, em particular os assédios moral e sexual.

Na sociedade brasileira, percebida como não violenta, situações como

---

<sup>65</sup>Os movimentos feministas são, sobretudo, movimentos políticos que questionam os processos de dominação/exploração e opressão das mulheres pelos homens. Além disso, os movimentos feministas são movimentos intelectuais e teóricos que procuram desnaturalizar essas formas históricas de desigualdade entre homens e mulheres.

desigualdades econômicas, políticas e sociais, racismo e sexismo, não são consideradas formas de violência, o que ocorre como resultado de procedimentos ideológicos naturalizadores. Conforme Chauí (1998), essas ideologias, que mantêm a matriz mítica da não violência, encontram no autoritarismo social a base material para se constituírem expressões imaginárias da sociedade brasileira. Neste sentido, chama atenção para o fato de a sociedade brasileira conservar as marcas do período colonial escravista, sendo fortemente hierarquizada em todos os seus aspectos. Portanto, as relações sociais ocorrem sempre entre um superior, que manda, e um inferior, que obedece.

Em suma: micropoderes capilarizam em toda a sociedade de sorte que o autoritarismo dá e na família se espraia para a escola, as relações amorosas, o trabalho, os *mass media*, o comportamento social nas ruas, o tratamento dado aos cidadãos pela burocracia estatal (CHAUÍ, 1998, P. 11).

Apresentando-se, frequentemente, como um ato natural, rotineiro, inscrito na ordem das coisas, portanto com um legado histórico, a violência contra a mulher se espraia na sociedade, nos espaços privados e públicos, e embora o *locus* da violência pareça tão distante um do outro, na particularidade da violência contra a mulher as determinações de sua prática são muito próximas, ou seja, as relações patriarcais de gênero, classe, “raça”/etnia e sexualidade são os condicionantes desse fenômeno.

Na esfera do trabalho, a violência contra a mulher tem na divisão sexual do trabalho um forte determinante enquanto forma de discriminação no mercado de trabalho, e materializa-se em violência, a qual as mulheres estão submetidas diariamente, com salários menores, condições degradantes e como vítimas de violências sexistas, por exemplo, o assédio moral e sexual. Nesta circunstância, compreendemos que as desigualdades entre homens e mulheres permitem que os homens, enquanto ser genérico, usufruam dos benefícios do trabalho, de forma menos violenta, ou seja, as violências contra mulheres no âmbito do trabalho expõem estas ao ato de abuso físico e/ou psíquico, caracterizando relações intersubjetivas definidas, além da exploração de classe, pela opressão, intimidação, e pelo medo por ser mulher.

Nessa perspectiva, situamos o debate sobre o assédio moral, do ponto de vista sócio-histórico, na crise dos modelos taylorista/fordista inseridos no projeto sociopolítico de exploração/dominação das mulheres, consolidado, ao longo da história, por meio da imposição de papéis sociais e sexuais, o que trouxe uma definição do que é próprio para homens e mulheres, como inerente à essência humana.

Interessante enfatizar que, pelo reconhecimento das condições objetivas em que

vivem as mulheres, há, na própria Constituição, dispositivos que já garantem diferenças no tratamento dado à mulher, por suas especificidades, com vistas a estabelecer a igualdade entre ambos os sexos.

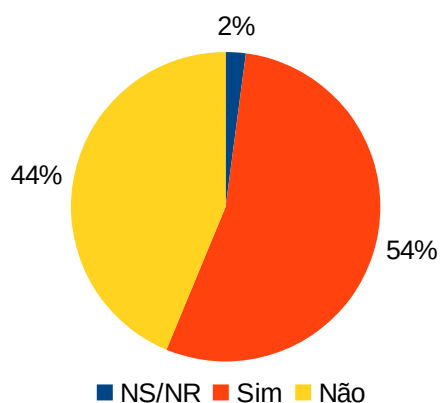
Art. 7º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição;  
XX – proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da Lei.

E essas violências encontram na atual configuração do mercado de trabalho um fértil chão para seu espraiamento, pois elas começam na forma como as tendências atuais do mercado de trabalho para as mulheres têm se apresentado a partir do modelo de flexibilidade – trabalho domiciliar, teletrabalho, trabalho a distância, em empresas terceirizadas, etc. De modo que as trabalhadoras podem ser vistas como “cobaias para o desmantelamento das normas de emprego predominantes até então” (HIRATA, 2002, p. 145). Isso porque as mulheres estão menos protegidas, tanto pela legislação do trabalho quanto pelas organizações sindicais, e acabam por ser absorvidas nesta multiplicação de espaços de trabalho.

Observa-se que as atuais configurações do trabalho vêm reforçando a divisão sexual do trabalho, por meio de múltiplas formas de discriminação: seja a exclusão de trabalhadoras do setor formal, seja pela desigualdade entre homens e mulheres nos locais de trabalho em termos de salários, condições de trabalho, acesso à profissionalização e promoções, etc. (ARAÚJO, 2007), seja reforçando desigualdades entre as próprias mulheres. Segundo Araújo (2007, p. 94), “as novas formas de segregação e precarização se sobrepõem aos antigos mecanismos de exclusão de gênero, potencializando-os”.

Um dos agravantes desse processo é a exposição da mulher a situações de violência, nos espaços de trabalho. No nosso trabalho, quando indagamos sobre essa questão, um número expressivo afirmou que existe violência.

## **FIGURA 5 – PRÁTICAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO**



Fonte: Pesquisa direta

A existência de práticas de violência no espaço de trabalho é confirmada por mais de 50% das respondentes. Na nossa compreensão, as situações de conversão da autoridade em relação hierárquica de desigualdade – o autoritarismo nas relações de trabalho – são expressas em agressões, repreensões, constrangimentos e humilhações, por superiores hierárquicos, sobre seus subordinados, com fins de dominação, exploração e opressão, o que vale dizer, tratar o ser humano não como sujeito, mas como coisa.

Simone de Beauvoir em 1949 na obra do Segundo sexo já colocava a mulher visto como outro, ou seja, a objetivação das mulheres:

Ela não é senão o que o homem decide que seja; daí dizer-se o “sexo” para dizer que ela se apresenta diante do macho como um ser sexuado: para ele, a fêmea é sexo, logo ela o é absolutamente. A mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem, e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro (1980, p. 8).

A violência presente no mundo do trabalho não é algo novo; pelo contrário, sempre existiu em todos os modos de produção; mas nos auspícios do capitalismo e numa instituição pública e universitária, ganha contornos próprios de uma administração burocratizada e hierárquica, com fortes traços corporativistas e com o poder docente e do saber transformado em desigualdade. Na UERN, esse quadro se apresenta nas estruturas administrativas, ainda com forte recorte centralizador. Vale salientar que todos os cargos de maior poder decisório são ocupados por docentes com exceção da Pró-Reitoria de Administração que regimentalmente podia ser assumida por servidores/as técnicos/as. Interessa observar ainda, que, historicamente, a maioria das gestões do

sindicato dos técnicos administrativos, esteve alinhada politicamente, à administração central da universidade.

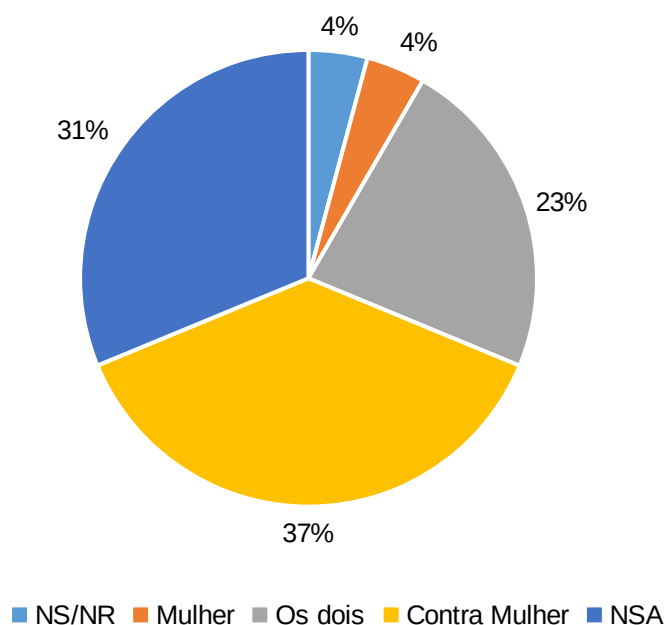
Esses elementos, a cultura patriarcal presente na sociedade e a quase invisibilidade da problemática da violência nos espaços de trabalho, são fomentadores da sua existência.

Para Queiroz (2013) em que pese a histórica violência nas relações de trabalho a sociabilidade do capital “fetichizado” produz um adensamento de um conjunto de questões relacionadas ao mundo do trabalho, entre estas a reestruturação produtiva, que produz e reproduz novas e velhas determinações no mundo do trabalho. A esse respeito a autora afirma:

[...] as novas configurações no mundo do trabalho, que repercutem na forma de administrar, são a nosso ver, mediações capazes de explicar a intensificação da violência no mundo do trabalho, se apresentando, por vezes, sob novas conformações no contexto neoliberal da sociedade contemporânea. (QUEIROZ, *et al*, 2013, p. 5).

E ela é fundamentalmente praticada contra as mulheres, pois, historicamente, a posição da mulher a expõe à violação dos seus direitos, mesmo os mais fundamentais, como o direito à integridade física e psíquica. A busca pelo controle do seu corpo, do seu tempo e de suas tarefas pelos homens que lhe são próximos, como pais, maridos e chefes, e pelo Estado não ficou no passado, expressando-se no cotidiano da violência doméstica, sexual e no trabalho e em leis restritivas ou inexistentes.

**FIGURA 06 – INCIDÊNCIA DE PRÁTICAS DE VIOLÊNCIA NO ESPAÇO DE TRABALHO, POR GÊNERO**





Fonte: Pesquisa direta

A Figura 6 nos leva a algumas afirmações. Primeira, o tipo de administração e as relações de trabalho dela decorrentes são o grande potencializador da violência, de forma geral. Das informantes, quando indagadas sobre quem mais sofre violência no espaço de trabalho, 41% disseram que a mulher é a vítima mais recorrente das violências nos espaços de trabalho. Esse dado nos faz compreender que a hierarquia presente na administração da UERN produz assimetrias de gênero, incorporando à organização do trabalho a divisão sexual do trabalho, traduzidas num maior potencial de mulheres nessa condição.

A existência de práticas de violência nos espaços de trabalho e a violação/negação aos direitos dos/as trabalhadores/as no local de trabalho, não é algo novo: remete ao tempo da escravidão, mas torna-se objeto de estudos e pesquisas, com a constituição das relações de trabalho nos moldes capitalista, quando este começou a organizar-se em hierarquias.

Refletindo sobre essa temática Alves afirma

A violência desde as priscas eras da história da humanidade caracterizou a relação-capital. Mas o termo “assédio moral” e suas múltiplas configurações contingentes é bastante recente. Por exemplo, o assédio moral no trabalho é um modo de violência que não se confunde meramente com o despotismo fabril salientado por Marx no século XIX. Talvez possamos dizer que o assédio moral no trabalho seja um novo modo de despotismo laboral que possui características muito peculiares que não se confundem com a violência explícita, pura e simples (2015, p. 01).

Manifestando-se de forma sutil, silenciosa e invisibilizada o assédio moral no trabalho tem se constituído num tipo de violência naturalizada, no que diz respeito a ideia de trabalhadores/as livres colocadas pela ótica do capitalismo, em que a violência explícita não se permite, no entanto a falta de liberdade e a violência se apresentam em formatos mais subjetivos e envolventes, mas deixa suas profundas marcas nas classes trabalhadoras.

Na tentativa de superar sua crise econômica, o capital opera transformações profundas no processo de produção de mercadorias, e também nas relações entre capital e trabalho e mercado/Estado/sociedade. Observa-se, contudo, que as transformações propostas pelo capital para recuperação do seu patamar de crescimento não resolvem os problemas para a retomada de sua taxa de lucro, contribuindo somente para o

agravamento e entre as questões que se complexificam, os rebatimentos no mundo do trabalho foram na nossa compreensão a mais grave expressão da crise e das estratégias do capital para superá-la.

Nesse processo, concordamos com Alves (2015) que novas facetas das históricas violências no mundo do trabalho se apresentam em formas menos explícitas. É o caso do assédio moral no serviço público, que, mesmo não sendo algo novo, na sociabilidade atual do capital, se expressa de forma mais elaborada, principalmente em ambientes mais hierárquicos, em que o nível de conhecimento dos/as trabalhadores/as concursadas/os a respeito desta problemática parece ser um pouco mais aprofundado. Contudo, isto não significa, que não sofram as violências presentes no espaço privado, mas estas são apenas menos explícitas. No que diz respeito à praticada contra as mulheres, além das determinações gerais do mundo do trabalho, as relações patriarcais de gênero fazem das mulheres as mais vulneráveis, corroborando os dados produzidos na nossa pesquisa.

A partir deste entendimento, Diniz (2014)<sup>66</sup> esclarece:

Logo, variando enormemente a intensidade, à época, os países, as formas de organização do trabalho, e os tipos de profissão, essas práticas há muito acompanham os (as) trabalhadores (as). Entretanto, tais manifestações tiveram nos últimos séculos, duas dimensões: por um lado, uma considerável intensidade, o que, por intermédio de pesquisas foi possível identificar a complexidade do problema; por outro, que os homens são menos afetados em sua dignidade, e, por fim, que a maioria dos assediadores eram homens (p. 248).

Os estudos e pesquisas sobre esse tipo particular de violência passa a ser publicizado no meio científico nos anos de 1990, primeiramente com nomenclaturas relacionadas aos fenômenos de perseguição e sofrimento no trabalho. Os primeiros estudos foram de autorias do psicólogo alemão Heinz Leymann naturalizado sueco que publicou o livro “*Mobbing. Perseguição no trabalho*” (1996), e outro do psiquiatra Christophe Dejours (1993), com o título “Banalização da injustiça social e psiquiatra”. Nas décadas de 1980 e 1990, Leymann passou a aprofundar suas análises utilizando o termo *mobbing* conceituando-o como:

Deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por

---

<sup>66</sup>A autora em Tese de doutorado defendida em 2014 no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) intitulada “Mulheres como eu, mulheres como as outras: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte”, traz grandes inovações na discussão sobre os assédios compreendendo-os como violência sexista e faz uma proposição no conceito de assédio moral a nosso ver bem mais clara e condizente com a realidade atual, discutimos sua concepção mais adiante.

longo tempo, de um comportamento hostil de superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradora (FELKER, 2007, p.183).

O termo assédio moral foi cunhado em 1998, nos escritos da psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen<sup>67</sup>. O trabalho da autora foi fundamental à visibilidade do fenômeno em todo o mundo. Embora, inicialmente, tenha abordado a questão a partir de uma análise do assédio moral individualizante, “como uma perversão do ego no âmbito estritamente psicopatológico, em que se dá um silencioso assassinato psíquico” (HELOANI, 2005, p.101)

Na análise sobre o assédio moral, Heloani (2005), refletindo sobre a obra de Hirigoyen, considera que a primeira definição proposta pela autora mostra o fenômeno de forma psicopatológica e individualizante. Em contraposição, a essa definição, compreende que os sujeitos e as inter-relações construídas no seu ambiente social são produtos e produzidas por determinações sócio-históricas perpassadas por leis e regras. Nessa perspectiva, o referido autor acrescenta, ainda:

[...] a violência torna-se uma resposta a um sistema desumano e não pode ser considerada um mero mecanismo individual. Em outras palavras, nesse processo, a violência passa a ser uma perversão da perversão, ou seja, uma armadilha motivada pela crueldade do sistema (HELOANI, 2005, p.103).

Concordamos com o pensamento de Heloani (2005) por compreender que a violência em todas as suas manifestações e espaços, é sempre produto e produzida por uma determinada sociabilidade, embora não possamos negar as singularidades dos indivíduos, as expressões das violências no mundo do trabalho é fruto de um determinado modo de produzir a vida material com profundas repercussões ideológicas, nas atitudes, valores e nas políticas. Assim, compreendemos que os assédios em particular o assédio moral se conforma, enquanto violência no espaço laboral, por um conjunto de determinações já discutidas ao longo desse trabalho.

Acreditamos que o assédio moral pode ter um caráter individualizante, em termos de intencionalidade, mas, sem dúvida, sua prática é própria da forma de organização e gestão do trabalho nos moldes de expropriação do trabalho e da condição de trabalhador/a. Hirigoyen na sua segunda obra publicada em 2002, intitulada “Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”, relativiza a perspectiva individualizada do assédio,

---

<sup>67</sup> Autora do livro publicado em 1998 denominado “O Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”

concebendo-o para além do indivíduo:

[...] qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (2002, p. 65).

No âmbito acadêmico brasileiro, a propagação das discussões e pesquisas relativas ao tema se deu a partir dos estudos da médica do trabalho Dra. Margarida Barreto, (2003)<sup>68</sup>, no seu trabalho dá ênfase à relação entre o assédio moral e o agravamento dos problemas de saúde desenvolvido pelos trabalhadores/as, definindo violência moral no trabalho do seguinte modo:

Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas (BARRETO, 2003, p. 22).

Sob esse aspecto, Barreto (2006) compreende que o assédio moral é expresso por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral dos/as assediados/as, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil.

O importante a compreender é que o assédio moral se caracteriza pelo abuso de poder de forma repetida e sistematizada. Este tipo de assédio se transforma em guerra psicológica, envolvendo poder e manipulação, trazendo prejuízos à saúde mental e física das pessoas. É um ato intencional. Os termos *mobbing*, *bullying*, assédio psicológico, terror psicológico ou assédio moral são utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica no ambiente de trabalho.

Para Diniz (2014) as terminologias e as ênfases dadas as diversas concepções de assédio moral refletem a busca por compreendê-lo:

Essa distinção tanto pode incidir em razão da pluralidade cultural quanto da ênfase que se deseja dar a algum dos muitos aspectos que levam à violência no trabalho. Os principais pontos desse debate tem sido a questão da objetividade e subjetividade do assédio; da intencionalidade, assim como a categorização do assédio como pessoal ou organizacional. Como já apontado anteriormente, as práticas que constituem o que atualmente é reconhecido como assédio moral no trabalho é bastante antigo. O uso do termo é que é recente (p. 224).

---

<sup>68</sup>Dissertação de Mestrado em Psicologia Social defendida em 2000, na PUC, São Paulo.

Destacamos que o termo assédio moral, tem várias denominações nos diversos países<sup>69</sup>; no Brasil, é definido como terror psicológico, ou assédio moral, além de outras denominações. São a rigor, termos novos para designar antigas formas que acompanham as relações de trabalho desde os primórdios da humanidade. Ou seja, situações que podem ser classificadas como assédio moral.

No diálogo que Diniz (2014) faz com a literatura que problematiza o assédio moral ela propõe um conceito que na nossa compreensão consegue melhor definir as práticas e relatos observados. Para Diniz uma melhor definição seria:

O assédio moral se expressa por intermédio de atos e/ou comportamentos cuja forma de expressar a autoridade se determina pelo uso de ações verbais e não verbais com o intuito reiterado de desqualificar, desmoralizar, emocional, ética e moralmente os (as) assediados (as), abusando sistematicamente do poder que o cargo/função ou gênero/sexo confere (p. 249).

Vale ressaltar que esses tipos de assédio se dão tanto no âmbito das relações hierarquicamente superiores (assédio vertical), como no âmbito das relações sem hierarquia superior, podendo ocorrer entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio horizontal). Contudo, a tendência é a prevalência nas relações em que está presente alguma forma de hierarquia, seja ela de gênero ou de função no interior da empresa/instituição.

Alves, (2015) vai além e coloca o assédio moral como uma das estratégias do próprio capital reestruturado:

Deste modo, o assédio moral possui um traço de intencionalidade sistêmica na medida em que é frequente e repetido e não meramente casual. Na medida em que possui um caráter sistêmico, ele diz respeito à própria lógica organizacional (e social) da exploração da força de trabalho e do trabalho vivo. A degradação da personalidade humana torna-se um meio para a satisfação de *personas* do capital que visam com isso, obviamente, não apenas satisfazer idiosincrasias de chefias (ou colegas de trabalho) perversas, mas cumprir objetivos de gestão do negócio. O assédio moral torna-se horizontal – entre colegas de trabalho – porque tornou-se efetivamente assédio moral sistêmico, ideologia dominante do sociometabolismo do capital (p. 08).

A gestão de resultados (máxima de eficiência com menor custo e investimento) bem como a globalização tem gerado e multiplicado as situações de assédio, pois as gestões são mais opressivas, hierarquizadas com fortes assimetrias de gênero, raça e

<sup>69</sup>Denominado como *mobbing* em países como (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha).

sexualidade. Na problematização desse tipo de gestão e sua relação com o assédio moral Hirigoyen, (2002) faz uma observação pertinente: a forma de administração, de organização e de gestão do trabalho, que, se não bem equacionada, vai potencializar situações de violências, ou seja, é necessária uma política com visão voltada para as relações do trabalho em múltipla dimensão (hierárquicas, assimétricas, grupais e individuais).

O assédio moral no âmbito do trabalho, na conjuntura de desemprego e precarização dos vínculos e relações de trabalho, é facilmente identificado, já que, se caracteriza pela exposição dos (as) trabalhadores (as) a situações humilhantes e constrangedoras prolongadas, durante a jornada de trabalho, isto é, no exercício de suas funções, com as mulheres sendo as principais vítimas.

No Brasil, a expressão assédio moral surgiu no campo do direito administrativo municipal, em 1999, no Projeto de Lei sobre Assédio Moral da Câmara Municipal de São Paulo<sup>70</sup>, voltado para o funcionalismo e inspirado na pesquisa de Hirigoyen (2002). Sua visibilidade ainda é recente, principalmente nos estudos de caráter mais social.

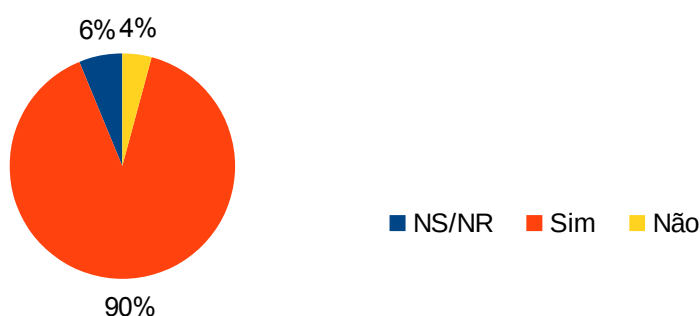
No nosso trabalho, a grande maioria das participantes responderam que tinham conhecimento sobre a prática do assédio moral, embora não exista na instituição nenhuma legislação ou ação que verse a respeito, bem como campanhas ou outras ações por parte dos sindicatos.

A invisibilidade da temática do assédio não é uma realidade particular da UERN. Compreendemos que o silêncio em torno da problemática é devido à naturalização das violências nas relações de trabalho.

Na indagação sobre o conhecimento relativo ao assédio moral, quase a totalidade das informantes afirmaram ter esse conhecimento, e observamos aqui, retomando o já afirmado anteriormente, que a maioria das servidoras participantes é concursada, ou seja, têm conhecimento de forma geral dos direitos que lhes assiste como servidoras públicas. Isso não significa que, institucionalmente ou via sindicato, tenham acesso às campanhas educativas ou outras formas de prevenção às práticas de assédio moral no trabalho. Acrescidos desses elementos, existem ainda as imprecisões presentes em torno no termo assédio moral.

## **FIGURA 7 – CONHECIMENTO SOBRE O ASSÉDIO MORAL**

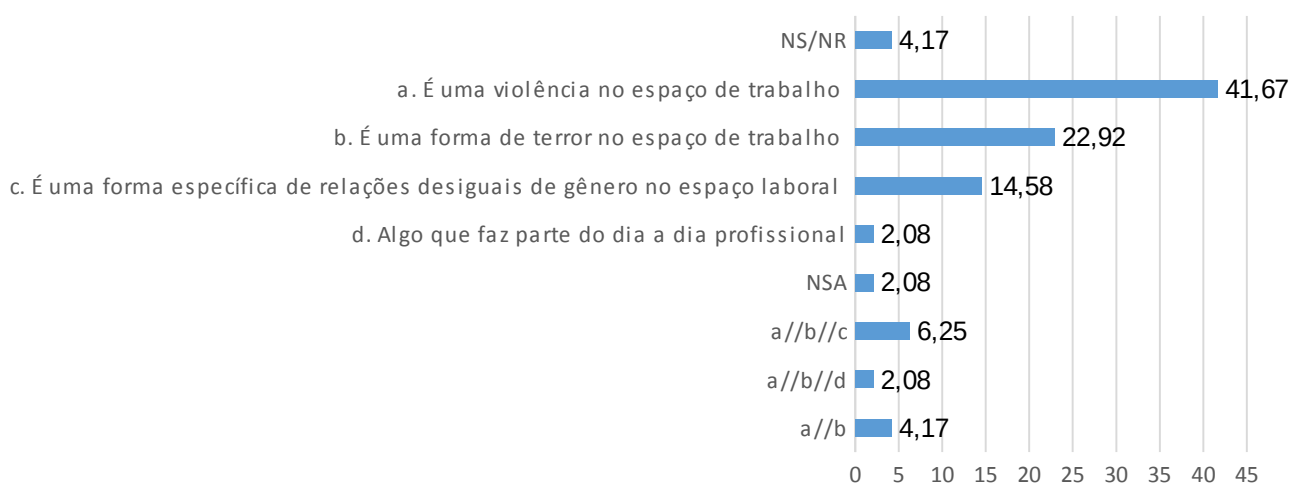
<sup>70</sup>Lei contra assédio moral do Estado de São Paulo de iniciativa do deputado estadual Antônio Mentor, PT/SP, Lei Nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.



Fonte: Pesquisa direta

Os dados produzidos na pesquisa nos levam a refletir que o reconhecimento da prática de assédio moral pelas informantes se dá em nível geral, traduzindo-se na própria imprecisão e invisibilidade que o tema traz. Mesmo diante dessas questões, quando fizemos essa indagação com alternativas oferecidas no questionário, mais de 60% afirmou ser uma violência ou uma forma de terror, no espaço de trabalho, conforme podemos visualizar na figura a seguir:

**FIGURA – 8 COMPREENSÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL**



Fonte: Pesquisa direta

As respostas às questões são bastante incidentes em relação ao assédio moral. É

que se constitui numa violência e que é uma violência psicológica, que se configura no terror ante práticas de humilhações, constrangimentos e perseguições.

O assédio moral é um verdadeiro atentado contra a dignidade psíquica pois caracteriza-se por condutas abusivas, de natureza psicológica, considerada como terror, na grande maioria dos casos de forma repetitiva e prolongada. Na nossa pesquisa 41, 67% das respondentes compreende o assédio moral como violência no espaço de trabalho constituindo-se como forma de terrorismo, que infelizmente ainda não está tipificado, mais que já é passível de reparação cível e até com consequências administrativas expõe o(a) trabalhador(a) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica.

A compreensão do assédio moral como violência, ainda convive com a naturalização das violências sofridas nos espaços de trabalho, pois ainda aparece no nosso trabalho um percentual de respondentes que acredita ser o assédio moral inerente ao cotidiano de trabalho, essa concepção propicia uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com quem está exposta ao assédio moral. Isso acontece porque o/a assediador/a ataca os laços afetivos entre os trabalhadores/as, como forma de facilitar a manipulação e dificultar a troca de informações e a solidariedade.

Interessa, ainda, refletir que cerca de 14, 58 % das informantes declara ser o assédio moral uma forma de relações desiguais de gênero. Esse e outros dados, já informados anteriormente, nos leva a afirmar que existe por parte das servidoras, o reconhecimento de que as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral.

A compreensão sobre a questão de gênero está mais incorporada, pelas servidoras, em comparação ao assédio moral. Creditamos esse fato à atuação do Núcleo de Estudos da Mulher Simone de Beauvoir da FASSO/UERN, que há mais de 20 (vinte) anos, tem buscado discutir, no interior da universidade, as pautas feministas, entre elas as desigualdades entre homens e mulheres nos diversos espaços da vida social. Durante nossa gestão como Pró-reitora, de 2005 a 2013, acompanhamos tais debates com a promoção de eventos e atos públicos, bem como com a divulgação do material produzido, como cartilhas, panfletos, artigos científicos etc.

O NEM, nos últimos 2 (dois) anos, procurou a Pró-Reitoria de Recursos Humanos, a fim de estabelecer uma parceria com o fim de debater, na instituição, os assédios moral e sexual, nos diversos *campis*, pois acreditamos que o conhecimento é a melhor forma de prevenir e combater essas violências que se acentuam nos diversos espaços de trabalho.



Destarte o setor público ter maior estabilidade, não significa, como já dissemos, que as relações de trabalho não sejam marcadas pela conjuntura em tela, e perpassadas pelos determinantes estruturantes da sociabilidade capitalista e do sistema patriarcal. Segundo Hirigoyen (2012) o assédio moral se apresenta no setor público de forma mais duradoura, sutil e perversa, gerando, portanto, maiores consequências na saúde dos/as trabalhadores/as.

Assim, segundo Diniz (2014), um aspecto relevante na abordagem do assédio moral no trabalho é a utilização do mesmo como método administrativo que alguns dirigentes, na esfera pública, dispensam aos/as seus/suas subordinados/as, um tratamento rígido, compreendendo que a única forma de intensificar a produtividade, submissão e disciplina no trabalho seria por intermédio da intimidação. É a manipulação consciente do psicoterror. Há inclusive, gestores/as de diretorias e departamentos da instituição, de segundo ou terceiro escalão, que são mais severos/as e desrespeitosos/as no tratamento com os/as colegas que o/a gestor/a titular da área.

Compreendemos que a configuração do assédio moral na UERN segue alguns padrões próprios dos ambientes hierárquicos, e mais descentralizados em termos de poder, ou seja, as estruturas de poder são organizadas por setores, diretorias, departamentos, pró-reitorias e gestão central; assim, as formas que o poder se reveste são mais disseminadas e particularizadas nas figuras dos/as chefes imediatos, que na busca por manutenção de cargos por vezes torna o ambiente de trabalho um espaço de medo, de terror e bastante competitivo, portanto propício à prática do assédio moral.

Corroborando com os achados da nossa pesquisa, Diniz (2014, p. 281) esclarece:

[...] Outro aspecto consensual é em relação à identificação do (a) assediador (a) que quase sempre é apontado como o superior (a) hierárquico nas organizações de trabalho, ou seja, é o abuso de poder do (a) chefe em relação ao seu (a) subordinado (a).

A hierarquia e o poder são questões fundamentais para compreender o assédio moral, principalmente na sua forma vertical descendente, que é a mais comum. É aquela que parte do superior(a) hierárquico em relação a seus(suas) subordinados(as) e se caracteriza por relações autoritárias, desumanas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade

Aliado a isso, as modernas teorias gerenciais próprias dos modelos de gestão

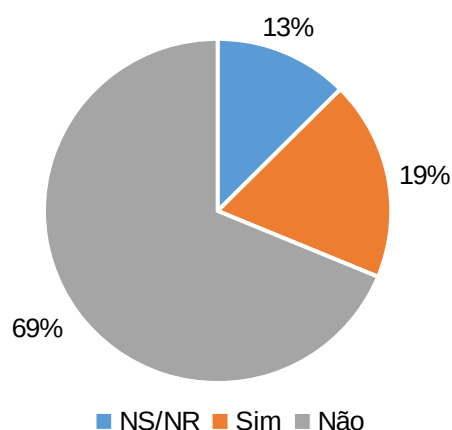
atuais e flexíveis que vêm sendo absorvidas pela administração pública, nos 15 (anos) anos, a partir da gestão da Avaliação por resultados, de Aécio Neves, no governo de Minas Gerais, com foco privilegiado nas relações interpessoais e na meritocracia, ou seja, a política/área/setor é avaliado e mantido por seus resultados, e a disseminação dessa lógica fica a cargo dos chefes, que em busca de resultados e de manutenção do poder promovem, todas as formas de premiação e conseqüentemente de disputas, minando as relações pessoais, as subjetividades e qualquer perspectiva de conceber a personalidade, atitude e postura diferente.

Nesses tipos de gestão as mulheres são mais discriminadas. Hirigoyen (2012) aponta que no ambiente de trabalho as principais vítimas de assédio moral são as mulheres, representando 70% dos assediados/as, enquanto que apenas 30% são homens. Ainda segundo esta autora, o caso da mulher em meio a um grupo de homens, é a situação mais propícia ao assédio moral, e também coloca o perfil das mulheres casadas, grávidas, ou que possuam filhos como as que mais sofrem com a prática deste fenômeno.

As constatações de Hirigoyen (2012) nos levam a afirmar que em todos os espaços as mulheres são as maiores vítimas do assédio moral. A explicação disso a nosso ver é determinada pelas relações patriarcais de gênero e pela divisão sexual do trabalho que historicamente demarca o lugar e as funções que as mulheres ocupam no mundo do trabalho. Aliado a isso a responsabilidade com a reprodução social da família e as novas gestões do trabalho têm contribuído com os processos de exploração, subordinação e opressão das mulheres e conseqüentemente, com a violência. Na nossa pesquisa o número de mulheres solteiras, divorciadas e viúvas representa quase 60% e as que tem filhos 45,83% das participantes, o que não permite fazermos uma relação direta entre as vítimas de assédio e sua condição conjugal e materna, além disso, na nossa pesquisa não indagamos sobre a gravidez, o que não significa que elas estejam menos propensas ao assédio.

Nesse entendimento quando indagamos se os dois gêneros estão sujeitos a prática do assédio moral igualmente, um percentual significativo afirmou que não, conforme figura abaixo

#### **FIGURA 9 – PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL DE ACORDO COM O GÊNERO**



Fonte: Pesquisa direta

Os dados da pesquisa reafirmam as reflexões anteriores, ou seja, de acordo com as informantes, na UERN as mulheres também são as maiores vítimas do assédio moral. Tal violência impacta várias dimensões da sua sociabilidade, criando um espaço de fragilidades e opressão que refletem diretamente nas relações no espaço de trabalho. Outro importante elemento que perpassa está problemática é a certeza da impunidade que ainda é muito recorrente, fazendo com que milhares de mulheres convivam cotidianamente com estas formas de violência acentuando a precarização e a vulnerabilidade, contra este segmento, no âmbito do trabalho.

Na UERN, um recente caso de assédio moral e sexual, deixou o assediador impune, foi apenas afastado do cargo de chefia, enquanto a vítima foi afastada do local de lotação e perdeu a função gratificada. Percebe-se claramente que a servidora foi duplamente violentada, primeiro pelos assédios em si, depois por ter sido penalizada em sua vida funcional.

Não há dúvidas: a mulher está mais sujeita ao assédio moral em todas as carreiras e isso se deve, principalmente, à cultura brasileira de "objetificação do corpo feminino" e à ideia enganosa de que mulheres "dizem não querendo dizer sim", já que esse tipo de mentalidade infelizmente permeia toda a sociedade, independente da condição social ou do nível de escolaridade.

Nesse entendimento Alves (2015) esclarece:

O assédio moral como metabolismo social e processo de subjetivação estranhada cria personalidades humanas perversas que operam no trabalho e na vida cotidiana a degradação da pessoa que trabalha. O assédio moral contém a lógica

da reificação e instrumentalização do Outro-como-próximo que se interverte em mero objeto de manipulação dos desejos egoístas. Trata-se de uma forma sofisticada – sutil, perversa e envolvente – de relações humanas alienadas que permeiam a sociedade burguesa (p. 05).

Segundo página do Tribunal Superior do Trabalho (TST)<sup>71</sup>, diariamente juízes do trabalho, em todo o país, julgam processos com pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio à mulher. Conforme os/as juízes/as, do referido tribunal esses processos representam apenas a ponta do iceberg, que é o grande problema trabalhista contemporâneo: o assédio.

Atualmente tramita no Congresso Nacional uma das iniciativas que poderiam alterar enormemente a forma como esta questão é tratada. Trata-se do projeto de lei que acrescenta o artigo 136-A ao Código Penal Brasileiro e, assim, tipifica o Assédio Moral no Trabalho, que atualmente carece de uma força coercitiva que garanta o direito do trabalhador, o qual afirma:

Depreciar de qualquer forma reiteradamente a imagem ou desempenho do servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena: de um a dois anos.

No Brasil, além do citado código, o que se tem são algumas referências nos diplomas legais<sup>72</sup> e leis específicas, em alguns estados e municípios<sup>73</sup>. Além de iniciativas governamentais de combate às desigualdades e violências nos espaços de trabalho, elaboradas entre 2009 e 2011, mas não há, publicizado, nenhuma avaliação de sua aplicabilidade e efetividade. Destarte, a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SEPM), atrelada à Presidência da República, com atribuições constantes da Lei n. 10.683/03, que aponta um conjunto de ações voltadas ao combate e à punição das práticas que aviltam o regular exercício de direitos, por parte das mulheres, demonstra a estreita ligação da temática dos assédios com o desenvolvimento dos Direitos Humanos e das políticas nacionais a estes relacionados.

---

<sup>71</sup>Matéria sobre o assédio moral publicada em novembro de 2014 no site: [www.tst.jus.br/noticias](http://www.tst.jus.br/noticias). Acessado em: 20 de junho de 2016.

<sup>72</sup>Artigos Constitucionais que tratam do dano moral – Art. 1º incisos III e IV, Art. 5º inciso X. E o Art. 170 que trata de igualdade no trabalho. Além desses o Código Civil qualifica o assédio moral como ilícito civil, albergado nos Artigos: 186, 187, 927 e 932.

<sup>73</sup>Lei Municipal nº. 1.163/2000, do Município de Iracemópolis (SP) Lei Municipal nº. 3.671/2002, de Americana – SP, restrita ao âmbito da administração local; b) Lei Estadual nº. 3.921/2002, do Rio de Janeiro, definindo a prática de assédio em todos os âmbitos da administração pública estadual; c) Lei Municipal nº. 11.409/2002, de Campinas – SP. Esses são algumas das leis que tivemos conhecimento até o período de julho de 2015.

Nessa perspectiva, buscamos nos documentos que traduzem essa relação, elencar as iniciativas que versam sobre as violências nos espaços produtivos. Em primeiro, o Decreto n. 7.037, de 21 de dezembro de 2009, que aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3.

O programa elenca como objetivo estratégico VI – a **garantia do trabalho decente, adequadamente remunerado, exercido em condições de equidade e segurança**; e, para viabilizar a concreção de tal busca indica a seguinte ação programática, diretamente relacionada ao diagnóstico das práticas de assédio moral, sexual e psicológico a partir da análise de ações judiciais e denúncias correlatas a tais temas, tendo como responsáveis para garantir o cumprimento do objetivo: Ministério do Trabalho e Emprego; Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República; Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República; Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, literalmente:

Ações programáticas:

(...)

j) Elaborar diagnósticos com base em ações judiciais que envolvam atos de assédio moral, sexual e psicológico, com apuração de denúncias de desrespeito aos direitos das trabalhadoras e trabalhadores, visando orientar ações de combate à discriminação e abuso nas relações de trabalho (BRASIL, 2009).

No tocante ao objetivo estratégico III, ressalta-se a **garantia dos direitos das mulheres para o estabelecimento das condições necessárias para sua plena cidadania**, incluindo nas ações programáticas respectivas relatórios registrando as ocorrências de assédio moral, sexual e psicológico, tendo como responsável a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República.

Ações programáticas:

(...)

c) Elaborar relatório periódico de acompanhamento das políticas para mulheres com recorte étnico-racial, que contenha dados sobre renda, jornada e ambiente de trabalho, ocorrências de assédio moral, sexual e psicológico, ocorrências de violências contra a mulher, assistência à saúde integral, dados reprodutivos, mortalidade materna e escolarização (BRASIL, 2009).

Destacamos, ainda, a Portaria n. 43/2011, da SEPM, que cria o **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**, que reconhece a garantia da autonomia econômica e social das mulheres como condição fundamental do Estado Democrático de Direito e do

desenvolvimento nacional, tendo como foco a busca pela igualdade entre mulheres e homens, em especial nos aspectos gênero e etnicorracial.

O programa cria o assim chamado **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça**, e visa estimular as instituições e empresas, em geral, a assumirem práticas equitativas de gênero e de natureza etnicorracional de forma continuada, particularmente estimulando um melhoramento das condições de trabalho e de produção, com estímulo à alteração da “cultura organizacional” tanto de empresas como de instituições públicas. Vale conferir, literalmente, os objetivos do programa:

II - Objetivos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

- a) Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;
- b) Conscientizar, sensibilizar e estimular empregadores e empregadoras em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações;
- c) Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho;
- d) Promover a rede Pró-Equidade de Gênero e Raça;
- e) Disponibilizar um banco de práticas de equidade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho (BRASIL, 2011).

Em sua formulação, o programa atenta para a necessidade de mudanças na cultura organizacional das instituições públicas e das empresas privadas, tomando por necessário neste âmbito a criação de **mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, etnia, estado gestacional e orientação sexual)** e de **mecanismos de combate à ocorrência de assédio moral e sexual**, inclusive não sendo possível a concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça a organizações com denúncias de assédio que não foram objeto de apuração devida.

Compreendemos que mesmo sem uma análise da efetivação dessas medidas, a repercussão, no cenário do trabalho das mulheres, foi praticamente inexistente, ou seja, não houve ações concretas no interior das empresas/instituições, no sentido de promover a igualdade, nem mesmo responsabilidade pela proliferação de legislações que coíbam e punam, no âmbito dos espaços de trabalho, as violências sexistas, o que temos presenciado é o adensamento dessas práticas em tempos de reestruturação produtiva.

As consequências da fetichização, aprofundada com as medidas de recomposição do capital, imputou a classe trabalhadora, além das várias repercussões já assinaladas, um processo de perda progressiva da sua subjetividade. Alves, (2011) dissertando sobre o significado da categoria de “subjetividade” constituída pelas instâncias psíquicas da

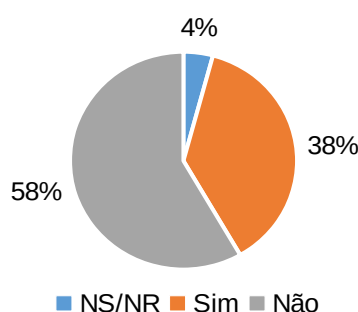
consciência/pré-consciência e inconsciente e as nuances da “captura” do corpo e da mente, salienta a nova implicação corporal que se manifesta no que ele chama de compressão psico-corporal. Como traço da desefetivação do trabalho vivo no capitalismo flexível, o autor pontua a questão da doença universal do estresse, afirmando, que a produção do capital é também produção (e negação) de subjetividades humanas. Os tipos humanos, que a sociedade burguesa produz forma e deforma têm, em si, na mente e no corpo, impressas a marca do fetichismo da mercadoria.

Para Alves (2015) a individualidade de classe, na medida em que é a negação da individualidade pessoal, tensiona ao limite de sua própria negação a subjetividade humana.

Compreendendo o assédio moral como produto de uma sociabilidade fetichizada, que induz e manipula a consciência, através da ideologia, concordamos com Alves (2015), esse processo nega a subjetividade humana e a nosso ver o assédio moral é uma expressão perversa dessa negação, por parte do/a assediador/a que incorpora o fetichismo da mercadoria e do/a assediado/a que naturaliza a violência porque se coisifica na “jornada de humilhações e constrangimentos” contínuos, tendo sua ruptura muitas vezes determinadas por questões de saúde do/a assediado/a.

Na pesquisa, quando indagamos quem foi vítima e/ou presenciou situações de assédio moral, obtivemos os seguintes dados:

**FIGURA 10 – VÍTIMA OU PRESENCIOU A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL**



Fonte: Pesquisa direta

Interessante observar que na Figura 8 vimos que 63% das respondentes compreendem o assédio moral como violência no espaço de trabalho, especificamente como terror. Tal compreensão não potencializa o reconhecimento das violências, havendo

uma grande naturalização destas. Neste sentido, os percentuais expressos na figura acima são emblemáticos, pois das 48 servidoras participantes da pesquisa, 38% apenas afirmaram ter sofrido ou presenciado situações de assédio moral, embora esse percentual seja significativo, por uma das características do assédio moral ser a sistematicidade, o que, no geral, acaba sendo praticado por um tempo considerável.

Isso quer dizer que um fato isolado não é suficiente para a caracterização do assédio moral, como uma situação de humilhação imposta a/ao empregada/o, ocorrido, pois, uma única vez. Para ser caracterizado como assédio moral é preciso que ocorra de forma constante e repetitiva, com o intuito de humilhar, diminuir, acarretando o isolamento e ainda redução na sua autoestima.

Para a desembargadora, jurista e professora Alice Monteiro de Barros, o que caracteriza o assédio moral é a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo, o objetivo de ocasionar dano psíquico ou moral com o intuito de marginalizar a/o assediada/o, e que se produzam efetivamente os danos psíquicos.

No serviço público e, em particular, na UERN, pelo viés hierárquico e pelas relações de poder presentes, além da própria distinção de carreiras no interior da instituição, em que o poder docente se sobrepõe ao discente e ao serviço técnico-administrativo, acreditamos que os dados são subnotificados, devido à natureza e dificuldade de reconhecimento do assédio moral, pela forte burocracia, para denúncia e exposição a que a servidora se submete. Essa assertiva se confirmou em nossa experiência como Pró-reitora, com a escuta de casos de abusos de poder e assédio moral em número considerável, sendo as mulheres a grande maioria. Acrescenta-se a isso, que, quando solicitávamos que elas formalizassem as denúncias, muitas não o faziam. Ao contrário, pediam que a conversa fosse em particular, o que contribui para a invisibilidade do fenômeno.

Acreditamos que, nos casos de identificação de assédio moral, a publicização e denúncia têm um forte agravante no serviço público, devido à burocratização dos mecanismos de denúncia, apuração e punição, o que leva as vítimas a se calarem ou solicitarem relocação do setor. Ao indagamos se já haviam pedido remoção do setor e o motivo, 39,58% afirmaram ter sido relotadas, ou feito o pedido. Com relação aos motivos, selecionamos os que consideramos terem sido potencializados pelo assédio moral:

Informante 1 – Logo que entrei na UERN fui lotada em um setor onde meu chefe não era justo e por medo não pedi oficialmente relocação. Sofria diversas humilhações, mas como tinha medo por ele ser o avaliador no estágio probatório



não fiz nada.

Informante 2 – Por me sentir explorada por crescentes demandas e sem liberdade para dizer como me sentia.

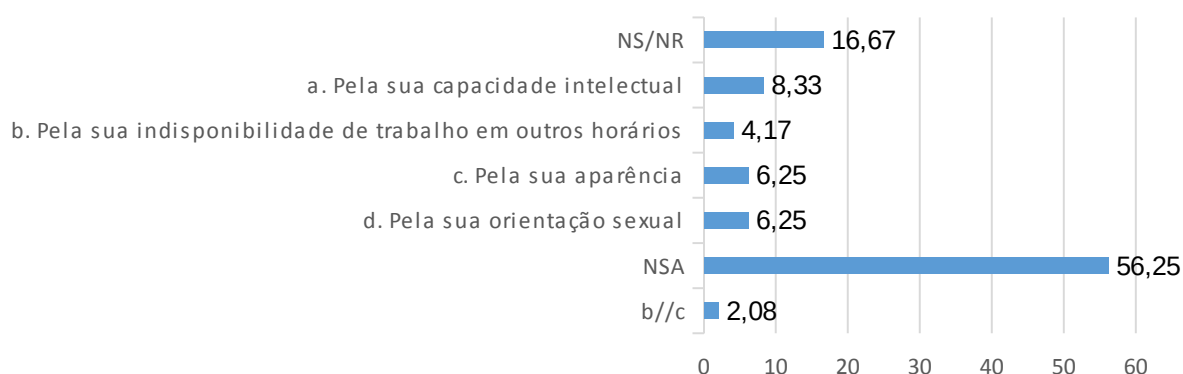
Informante 3 – Tensão no ambiente de trabalho, o que me gerou muito estresse.

Informante 4 – Chefes autoritários e que não respeitam seus “funcionários”.

Quando indagamos sobre o que potencializou o assédio moral, questões relacionadas à capacidade intelectual, aparência e orientação sexual, aparecem como fortes potencializadores.

Assim, constatamos que, das 38% participantes que admitiram ter vivenciado a prática do assédio moral, 27% afirmam que esse tipo de violência foi praticada por alguém que exerce uma função hierárquica e de poder na instituição, configurando-se, dessa forma, relações verticalizadas, o que reafirma a nossa compreensão de que a prática do assédio, no geral, relaciona-se às relações do poder de sujeição e de dominação, pela hierarquia.

**FIGURA 11 – MOTIVOS POTENCIALIZADORES DO ASSÉDIO MORAL<sup>74</sup>**



75

Fonte: pesquisa direta

É interessante observar que 6,25% afirmam ser a orientação sexual um potencializador, mas quando pedimos a definição de sua orientação sexual, todas se

<sup>74</sup>Segundo nossa pesquisa, 38% das informantes afirmaram já ter sofrido ou presenciado a prática do assédio moral. Assim, todas as outras indagações pertinentes a quem não vivenciou o assédio moral, tiveram a resposta “Não se aplica” (NSA)

<sup>75</sup>Segundo nossa pesquisa, 38% das informantes afirmaram já ter sofrido ou presenciado a prática do assédio moral. Assim, todas as outras indagações pertinentes a quem não vivenciou o assédio moral, tiveram a resposta “Não se aplica” (NSA)

definiram como heterossexuais, o que nos leva a inferir que: 1) o assédio moral relatado foi com outra pessoa; 2) por medo de algum tipo de exposição ou vergonha as pessoas não declararam sua verdadeira orientação. Esta última hipótese nos parece ser a mais plausível, ou seja, o medo e a vergonha, de se identificarem fora dos padrões da heterossexualidade obrigatória.

A capacidade intelectual aparece como um dos mais fortes potencializadores do assédio moral, que se caracteriza por ações que objetivam desqualificar o sujeito, tais como, deterioração proposital das condições de trabalho (retirar da vítima a autonomia, criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada, induzir a vítima ao erro, retirar o trabalho que normalmente lhe compete, entre outros), isolamento e recusa de comunicação, para nossas respondentes essas questões foram ou são situações que lhes acompanham no cotidiano do seu trabalho.

Essa forma de assédio, a disponibilidade de horários, além do contrato de trabalho e a aparência, são bastante comuns quando esse tipo de violência é cometido contra as mulheres. Cerca de 20% das informantes afirma serem esses os potencializadores do assédio moral vivenciado. Os motivos informados são característicos da forma histórica como as mulheres são representadas na sociedade, como pouco inteligentes, lentas, menos racionais etc., e sem maior compromisso com o trabalho. Sendo sua prioridade a casa e a família. Quanto à aparência parece, ser o que nos define como mulher, ainda mais numa época em que beleza é sinônimo de corpo magro, cabelos lisos, maquiagem e salto alto, relaciona-se ainda com cor da pele, figuras mais feminizadas e delicadas.

Deste modo, o assédio moral configura um atentado contra a dignidade - insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, rumores a respeito da pessoa, de modo a desacreditá-la perante colegas, superiores e subordinados/as, além de críticas à vida privada, atribuição de tarefas humilhantes, entre outras formas utilizadas para ferir a dignidade da pessoa, expondo-a, as situações humilhantes, que atingem diretamente a autoestima, a satisfação no trabalho, e a sociabilidade, o que coloca em risco sua saúde e seus valores morais. Concordamos com Alves (2011) quando afirma que o capital reestruturado “captura a subjetividade humana”.

O assédio moral se constitui num processo de violência psicológica envolvendo abuso de poder e manipulação, com prejuízos à saúde física e mental.

Quando indagamos sobre as sugestões para a intervenção nos impactos que o assédio moral provoca na vida das mulheres, todas participantes expuseram sobre serviços institucionais necessários as que vivenciaram/vivenciam situação de assédio,

com sugestões de apoio psicológico e de maior conhecimento sobre esse tipo de violência. O que nos leva a ver que, mesmo não afirmando que o assédio moral provoca sofrimento no trabalho, as respondentes têm consciência das repercussões negativas dessa prática na vida laboral, social e psíquica das mulheres.

No Brasil, esta problemática é muito comum, embora, a maioria das pessoas que sofrem tal violência não denuncie, até nem a reconheça, tamanha a invisibilidade, principalmente no serviço público, onde essa prática parece ser mais sutil. As causas da não objetivação das denúncias são as mais diversas e se relacionam com o vínculo empregatício e com a gestão do trabalho. Na maioria das vezes, as/os trabalhadoras/es não denunciam por temor de perder o emprego, medo de sofrerem retaliação por parte do acusado ou de serem rebaixadas, transferidas, não querem se expor ao ridículo diante dos/as colegas, familiares e amigos/as. Não acreditam que há recursos para tratar de maneira eficaz o problema<sup>76</sup>.

Neste sentido, as violências que perpassam o mundo do trabalho produzem e reproduzem conflitos e adoecimentos. Na particularidade do assédio moral contra as mulheres, os efeitos são perversos, desde o não reconhecimento de tal prática às repercussões na sua vida laboral e social. Segundo pesquisas realizadas pela OIT (2006), o setor do comércio é o que mais registra casos de assédio sexual e moral contra a mulher<sup>77</sup>. Vale ressaltar que é preciso resguardar as especificidades de cada tipo de violência, visto 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, pois, necessariamente um corte de gênero. Embora todos os estudos e pesquisas sobre os assédios tenham as mulheres como principal sujeito.

## **5.2 Entre a satisfação e a dor: o sentido e as penosidades advindas do trabalho**

A reestruturação produtiva atinge, de forma geral, o conjunto da força de trabalho, seja ela formal ou não, mas se agrava quando analisamos o cenário dos rebatimentos da

---

<sup>76</sup>Dados extraídos da pesquisa a qual integramos a equipe: A violência contra a mulher na esfera do trabalho: a realidade das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico- CNPq e Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República- SPM, concluída em 2013.

<sup>77</sup>Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) referente ao ano de 2006 estimam que, no Brasil, 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente.

reestruturação produtiva no trabalho, das mulheres. Assim, em que pese às diversas análises e tendências relativas ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho, tanto no setor formal quanto nas atividades informais, com especial incremento dos empregos no setor de serviços, tal aumento vem acompanhado da precarização e da vulnerabilidade crescente, dentre essas as crescentes denúncias de assédios, conforme já colocado anteriormente.

Conforme analisou Hirata (2002), a introdução massiva de novas tecnologias, como é o caso da microeletrônica, provocou transformações expressivas na divisão social e sexual do trabalho, de modo a contribuir, sobremaneira, para o recrutamento de mulheres para novas atividades que foram surgindo, como é o caso das digitadoras, que passam a ser requisitadas em função da destreza, rapidez e disciplina, atributos tidos como naturalmente femininos. Nesse tipo de trabalho vão persistir as disparidades salariais, as condições de trabalho diferenciadas, entre homens e mulheres, visto que as tecnologias trazem impactos distintos sobre essas categorias da mão de obra de acordo com o sexo, a raça/etnia e o nível de qualificação verificado<sup>78</sup>.

Essa divisão social e técnica do trabalho é acompanhada de uma hierarquia clara, do ponto de vista das relações sexuais e de poder.

[...] a divisão sexual do trabalho é sempre indissociável das relações sociais entre homens e mulheres, que são relações desiguais, hierarquizadas, assimétricas e antagônicas. A divisão sexual do trabalho é, assim, indissociável das relações sociais entre homens e mulheres, que são relações de exploração e opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas (HIRATA, 2002, p.280).

Acreditamos, conforme a autora citada, que as relações de poder hierarquizadas, assimétricas e antagônicas, produzem relações de exploração e opressão que, aliadas a um maior contingente de mulheres no mercado de trabalho e a sociabilidade capitalista, temporalmente situada, têm agudizado as violências sexistas nos espaços de trabalho.

A conformação da sociabilidade capitalista contemporânea produz e reproduz relações de dor e conformismo, particularizadas conforme sexo, raça/etnia e o lugar que ocupam na divisão sociotécnica e sexual do trabalho. Nessa perspectiva, ALVES (2008)

---

<sup>78</sup> Bruschini (2000) nos mostra que as mulheres ampliaram de forma significativa sua participação em profissões de prestígio, como a arquitetura, a odontologia, a medicina, o jornalismo, a engenharia, com um crescimento considerável para as ocupações jurídicas. Para a autora, "Ao lado dessas mudanças, permanecem também alguns dos principais guetos femininos, como: a enfermagem, o magistério primário, a assistência social e outros" (p.35). As trabalhadoras mais qualificadas predominam em empregos tradicionais femininos, como o magistério, a enfermagem e o serviço social. Os baixos salários e as desigualdades entre elas e os colegas continuam a fazer parte do seu mundo de trabalho (p.56). Tendo por base os estudos de Nogueira (2004), verificamos que existem algumas áreas do setor produtivo em que prevalece a mão-de-obra feminina, com predomínio para o setor de serviços, como é o caso dos serviços domésticos, de escritório, ensino, saúde, judiciário e comércio.

chama atenção para o fato de que o toyotismo é uma inovação organizacional semelhante às que foram introduzidas por Taylor e Ford. Destaca-se, neste sistema: a produção difusa (que pode ser sintetizada na ideia de externalização); a produção fluída (gestão informatizada dos fluxos produtivos); as equipes polivalentes; o abandono dos postos fixos e especializados; e, notadamente, o “envolvimento proativo” do trabalhador (o que o autor entende como “captura da subjetividade”). Essas inovações e a desvinculação na sua totalidade dos espaços formais se tornaram, ou foram gestadas, também com essa possibilidade, um amplo campo para inserção do contingente feminino aliando, no processo, o trabalho produtivo e reprodutivo e a precarização crescente das relações de trabalho.

Enfatiza, ainda, o autor que atitudes e conceitos relacionados a essa lógica do empreendedorismo e empregabilidade, como proativo, colaborador, etc., não se restringem ao mundo da produção; junto a isso, com base na crítica aos livros de autoajuda mostra como se propaga uma cultura do medo, que tem como base a precarização do trabalho e a perda do horizonte da empregabilidade. A nova lógica de “expropriação” como base social que permite a exploração da força de trabalho, ao enrijecer-se como condição natural da existência humana sob o capital, parece desaparecer sob a noção de liberdade, no entanto os efeitos desse processo intensifica as doenças no novo capitalismo, como o estresse e a depressão associadas a este mundo de precarização e medo. Acrescento o aumento exacerbado da superexploração e, conseqüentemente, de relações de trabalho que se fundam em práticas de violência e violação de direitos.

[...] o assédio moral que permeia o mundo do trabalho e a totalidade social, é deveras sutil, envolvente e silenciosa. Como “captura” da subjetividade ela é uma *escolha moral* do sujeito que trabalha, assediado pelos valores-fetiches do capital. Por ser livre, o sujeito que trabalha na ordem burguesa, escolhe moralmente ser escravo. Ao dizermos “escolha moral” significa que o sujeito assediado é o sujeito que colabora “voluntariamente” (entre aspas porque o “voluntariado” é expressão de consentimento espúrio, agenciado pelo *medo* e operado pelo *inconsciente estendido* [...]) (ALVES, 2015, p.02) Destaques do autor.

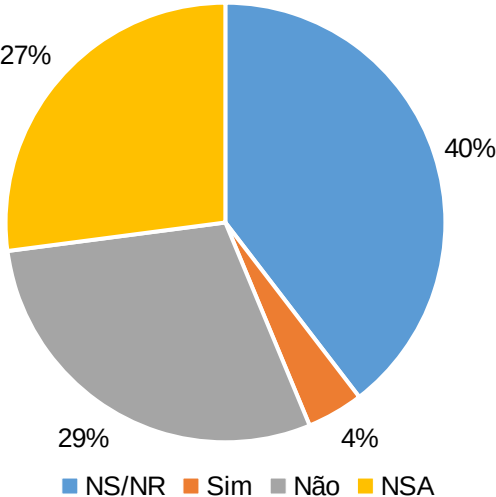
A figura 12 a seguir e o dado de 38% de servidoras que afirmaram já ter vivido ou presenciado situações de assédio moral, a sutileza, invisibilidade desse tipo de violência. O autor supracitado, problematizando o que ele chama de “captura da subjetividade”<sup>79</sup>, define o assédio moral como uma das formas dessa captura, e que se manifesta como

---

<sup>79</sup>Giovanni Alves faz a discussão sobre a captura da subjetividade em livro intitulado Trabalho e Subjetividade (2011).

inerente ao “metabolismo social” em tempos de capital fetiche e de forte apelo manipulatório.

**FIGURA 12 – DENÚNCIA DO ASSÉDIO MORAL**



Fonte: Pesquisa direta

Os dados nos levam a refletir que, mesmo não tendo passado pela experiência de ter vivenciado o assédio moral, um percentual das respondentes teria dificuldades de realizar a denúncia, em caso de assédio. A partir de pesquisas sobre o tema, bem como em nossa experiência à frente da PRORHAE, partimos do pressuposto de que alguns elementos dificultam a denúncia e o rompimento com esse tipo de violência, como: o desconhecimento dos processos de denúncia, o medo de retaliações, a vergonha, além do receio da exposição.

Acreditamos que o medo de retaliações e a publicização da violência, aliado à inexistência de legislação interna e de ações que visem ao conhecimento, prevenção e punição do assédio moral na UERN, são fortes indicadores do pequeno percentual de 4% de denúncias.

Destarte, por não ser uma problemática nova, apenas nos últimos anos, o assédio moral, ganhou reconhecimento como problema público, com a racionalização e controle da gestão do trabalho.

Na administração pública, as duas últimas décadas são emblemáticas para análise do processo de gestão do trabalho, com a Reforma do Estado de 1995, a qual objetivava “mudar a cara do Estado e do serviço público”, o modelo gerencial<sup>80</sup> de controle de resultados incorporado às instituições passou a exigir gerentes com perfil mais racional e que dê conta do processo de racionalização necessário ao estado.

Essas medidas talvez tenham, nas universidades públicas, – as últimas instituições a assumir essa lógica, mesmo que não de forma direta, já que, nas universidades, a maioria dos cargos e funções são exercidas por integrantes do seu próprio quadro, em grande parte docentes e técnicos que não são preparados na lógica do mercado para aplicar modelos gerenciais. Isso não significa que os entes financiadores, os níveis governamentais e de fomento, não exijam a sua racionalização nos moldes capitalista<sup>81</sup>. Assim, surgem diversos mecanismos para o caso, a exemplo: de

<sup>80</sup>Existem diferentes formas de gerenciar os processos de uma organização. Essas diferentes formas são entendidas como modelos do modo como os gerentes lideram equipes e obtêm resultados por intermédio do controle da força de trabalho. Cada um dos modelos de gestão reflete uma abordagem ou enfoque da realidade do processo de acumulação capitalista. Primeiro o enfoque foi nas tarefas com a Administração Científica, sucedida pelo enfoque nas estruturas através das Teorias Clássica, Neoclássica, da Burocracia e Estruturalista. Em seguida o enfoque foi nas pessoas, através das Teorias das Relações Humanas, do Comportamento Organizacional e do Desenvolvimento Organizacional. As Teorias Neoestruturalista e da Contingência tiveram enfoque no ambiente interno e externo da organização e a tecnologia. Depois veio a Administração por Objetivos e a Estratégica. CHIAVENATO (2004).

<sup>81</sup>Segundo BRAVERMAN (1977), a reorganização do processo produtivo através dos modelos gerenciais capitalistas, ganhou corpo dentro das oficinas, a gerência primitiva assumiu formas rigorosas e arbitrarias, visto que a “educação” de

sistemas de avaliação descolados das realidades, supervalorização do produtivismo e ranqueamento de cursos e universidades, além do estímulo à competitividade, manipulação e alienação.

Conforme Antunes (2011), convive-se na contemporaneidade, com “[...] distintas formas de precarização do trabalho, frequentemente sob o mando da flexibilização, seja salarial, de horário, funcional ou organizativa” (p. 108).

Na contemporaneidade o/a trabalhador/a também se torna um apêndice da máquina informatizada, só que agora transferindo sua intelectualidade para a máquina, tornando-a mais inteligente. Isso necessita de uma maior interação entre a subjetividade com que trabalha e a máquina inteligente, esse processo vai aumentar o estranhamento do trabalho, distanciando ainda mais a subjetividade do exercício de uma cotidianidade autêntica e autodeterminada.

É importante ressaltar que, o próprio espaço de trabalho e a natureza da instituição, em que à regra é à execução de atividades rotineiras, padronizadas, formalistas e nos tempos atuais virtualizadas, o processo de estranhamento não é mais brutal dada a atuação dos movimentos docentes e discentes contra a lógica mercadológica e privatizante que perpassa as universidades, que a cada dia vêm sendo acentuadas pelos governos federal e estaduais. Essa realidade quando trazida para os cargos terceirizados, a força produtiva precarizada, que vivenciam as condições mais desprovidas de direitos e em condições de instabilidade cotidiana, o estranhamento e a intensificação assumem a forma ainda mais brutalizada, pautada na perda, quase, completa da dimensão de humanidade.

Nessa perspectiva, Maria Aparecida Moraes Silva no texto intitulado “Se eu pudesse, quebraria todas as máquinas”, (2004) que trata das condições de trabalho dos cortadores de cana-de-açúcar, expõe situações extremamente desumanas:

Os imigrantes que trabalham no corte da cana raramente contam sobre as condições extenuantes do trabalho e das humilhantes condições de moradia nos alojamentos. Vive-se um processo em que a memória é proibida (Silva, Menezes, 2000, 57).

A citação acima é um pequeno exemplo da satisfação e dor que o trabalho, nas condições de “desefetivação”, e que Antunes e Alves (2005/2011), expõem, provoca em parcelas da classe trabalhadora. A realidade do trabalho é, por vezes, tão penosa e

---

uma ‘força de trabalho livre’ “prescindia” de métodos coercitivos para habituar os (as) trabalhadores (as) às suas tarefas e mantê-los produzindo, assumindo a forma de controle sistemático necessário a produção.



degradante que o próprio trabalho perde seu sentido, ou seja, não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo verdadeiramente livre. Em alguma medida, a esfera do trabalho será maculada pela desefetivação que se dá na vida laborativa, ainda sob o sistema de metabolismo social do capital, o trabalho que estrutura o capital, desestrutura o ser social. Para se ter uma vida de sentido fora do trabalho é imprescindível uma vida dotada de sentido dentro do trabalho (ANTUNES, 2005, p.19).

Além de o trabalho ser visto como um direito de homens e de mulheres, para satisfazerem seu ser social, é também mediante ele que suas necessidades, devem ser satisfeitas. Tal concepção é impraticável com o capitalismo, pois o trabalho estranhado e fetichizado é buscado, em grande medida, com forma apenas de sobrevivência, sendo, portanto ontologicamente alienado.

Segundo Santos (2005), esse processo tem sido responsável pelos crescentes relatos de angústia e ansiedade, de agravamento das tensões psicológicas e dos distúrbios e lesões, bem como a publicização de uma das expressões da violência no âmbito do trabalho – o assédio moral.

No setor de serviços, inclusive na administração pública, ganham destaque as doenças do trabalho que exigem alta capacidade cognitiva, e que são ocasionadas pelas ocorrências de assédio moral, somando-se ainda a esses fatores o trabalho sentado, repetitivo, monótono e uma vida sedentária fora do trabalho, essas ocorrências conjuntamente com os relatos de assédio moral e sexual são responsáveis pelo crescente absenteísmo e adoecimentos de uma parcela imensa de trabalhadores/as.

No caso da UERN, no período compreendido entre 2005 a 2013, quando éramos pró-reitora da PRORHAE, os relatos, as licenças e os atestados médicos e psicológicos por estresse, o uso de drogas e lesões por esforço repetitivo (LER), eram incessantes. É interessante salientar que, apesar de não dispormos de dados oficiais sistematizados da época, os afastamentos por estresse e lesões eram na maioria pedidos pelas mulheres. Já os casos de abuso de drogas lícitas e ilícitas, atingiam mais homens.

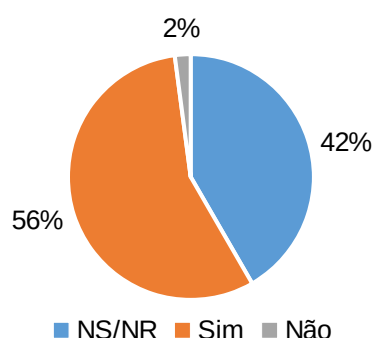
Não teríamos como relacionar diretamente os afastamentos a prática do assédio moral, mas, sem dúvida, podemos afirmar pelos históricos que tínhamos acesso, seja por conversa com os/as servidores/as e, ou, pelos motivos da solicitação de afastamento, que havia um nível considerável de insatisfação no trabalho, o que ocasionava pedidos de relotação, desmotivação e conflitos nas relações de trabalho. Outra questão, que a nosso ver, se constituía grande entrave para as denúncias era o fato de que durante a maior

parte da nossa gestão termos convivido com 70% do corpo administrativo de pessoas com contratos temporários que tinham sua recontração a partir de avaliações da chefia imediata, por tempo, bem inferior em relação a pessoas em estágio probatório.

Mediante os relatos ou “desabafos” com que eles/elas se exprimiam, quando propúnhamos formalizar a denúncia, ou seja, a precarização do vínculo e a sua instabilidade, bem como o medo de perder cargos e/ou funções, eram grandes empecilhos para a denúncia. Assim, afirmamos que quanto mais precarizado e dependente for o vínculo, o cargo ou a função, maior a probabilidade de assédio moral.

No nosso trabalho, mesmo que grande parte das respondentes não relataram situação de assédio moral, mais da metade admitem o impacto que ele causa na vida laborativa e social, pois enquanto violência que degrada, humilha, quebra a autoestima e corrói a identidade de trabalhadora.

**FIGURA 13 – IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL NA QUALIDADE DO TRABALHO E NA VIDA**



Fonte: Pesquisa direta

Como afirmamos, ao analisarmos a Figura 12, sobre o grande percentual de informantes que não responderam ou não sabem responder a tal indagação, acreditamos

que há duas possibilidades: uma, um número considerável de servidoras tem conhecimentos apenas superficial sobre o assédio moral; e a outra, como não sofreu ou presenciou o assédio, as servidoras optaram por não responder à questão. As possibilidades elencadas se devem ao percentual de 56% terem informado que o assédio moral impacta a vida das mulheres, enquanto apenas 38% das participantes declararem que sofreram ou presenciaram situações de assédio moral. Isso nos leva a refletir que o debate sobre o assédio moral é urgente no interior da universidade e na sociedade como um todo.

O assédio moral tem sido concebido como uma forma de "terror psicológico" praticado pela empresa/instituição ou pelos/as colegas. E como violência que é persistente e machuca, afeta a relação com o trabalho, provoca alterações comportamentais, e mudanças na própria imagem como trabalhadora. Acreditamos que, além disso, acarreta um sentimento de incapacidade para as tarefas inerentes a sua função, como também um sentimento de inadequação. Nos estudos sobre as repercussões do assédio moral, Laurell (1985) esclarece:

[...] as cargas psíquicas são essencialmente produzidas, não podendo ser compreendidas como riscos isolados, "(...) ou abstraídas das condições que as geram. São expressões particulares da forma específica de produzir, características das bases técnicas, dos instrumentos utilizados, mas também da organização e divisão do trabalho" (p.48).

No campo psicológico Hirigoyen defini como:

[...] qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho ", ou ainda como "prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz naquele a quem se destina sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo (2012, p. 132).

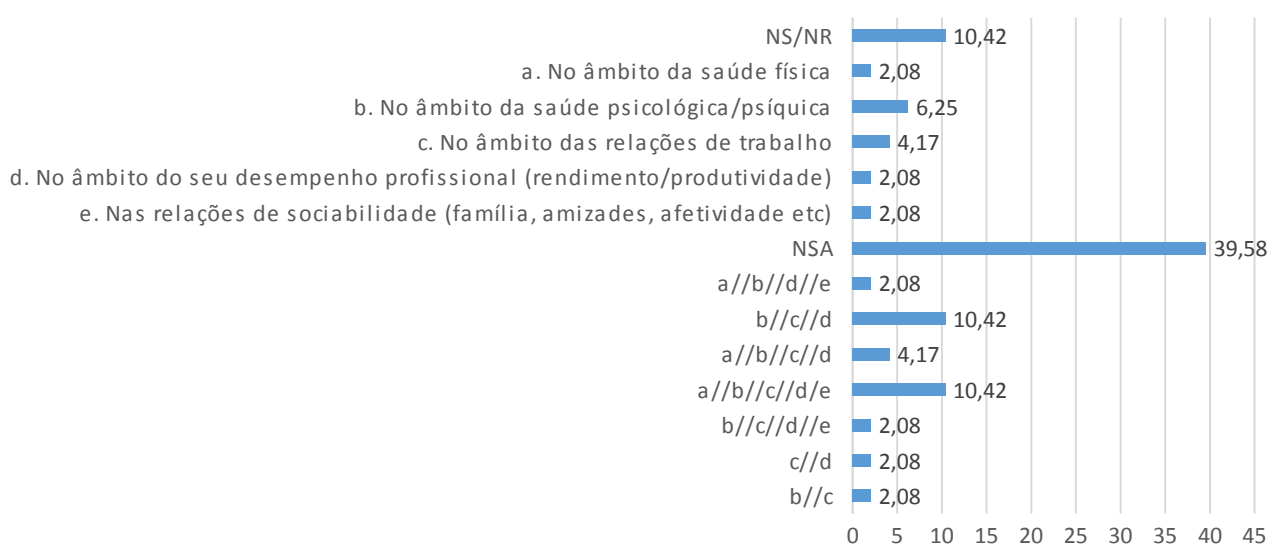
A violência psicológica no trabalho é uma das que mais têm aparecido e provocado consequências diversas para aqueles/as que são vítimas dela. Gosdal et al. (2009) referem que:

[...] a violência psicológica no trabalho, que inclui o assédio moral, pode trazer sérias perturbações à saúde física e mental do empregado assediado e também dos colegas não partícipes do assédio, criando um ambiente de trabalho hostil e

desagradável, carregado de tensões. (p. 40).

As consequências que o assédio moral pode trazer à saúde do/a trabalhador/a são inúmeras. Entre elas os problemas físicos e psíquicos, que podem ser caracterizados por insônia, hipertensão, doenças cardíacas, cefaleia, taquicardia, perda de cabelo, enxaqueca e dermatites. Nessa perspectiva, a figura a seguir corrobora nossa compreensão que o assédio tem repercussões em todos os âmbitos da vida das assediadas.

**FIGURA 14 – REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NA VIDA DAS MULHERES**



Fonte:  
Pesquisa  
direta

Como se constata na Figura 14, as repercussões do assédio moral não se limitam a uma dimensão e/ou a aspecto da vida da pessoa assediada. Os danos se apresentam em diferentes âmbitos, mais de 30% das informantes assinalaram quase todas as alternativas, ou seja, enquanto violência que humilha, constrange e aterroriza afetando a saúde – física, psicológica e psíquica – as relações e desempenho no trabalho, impactando ainda as relações além do trabalho, ou seja, a sociabilidade dos sujeitos visando sua eliminação do mundo do trabalho adotando medidas de abuso de poder e manipulação.

O assédio moral mediante suas características perversas, afeta todas as dimensões psicossociais dos sujeitos assediados (as), conduzindo-os (as) frequentemente a depressões, estresse, dores de cabeça, abatimento, irritabilidade, insônia, isolamento, perda de autoestima, náuseas, tremores, dificuldades de respiração, pânico, dores estomacais dentre outros, levando a destruição de sua imagem, além de comprometer o ambiente laboral, o que foi confirmado por mais de 34% das respondentes. Assim, as relações de trabalho e o próprio desempenho são duramente afetados pelo ambiente tensionado e hostil se constituindo, portanto, num grave problema de saúde pública.

Nessa perspectiva Diniz (2014, p. 240) esclarece:

[...] o ambiente de trabalho que deveria ser caracterizado pela cordialidade e solidariedade transforma-se, constantemente em um *ringue de disputas*, permeado pela vilania, mesquinhez e infâmia trazendo à tona as possibilidades da condição humana.

Na UERN, como no serviço público de forma geral, essas repercussões são mais perversas, pois no geral, a saída do emprego não se mostra como possibilidade, pela estabilidade, pelo desemprego e falta de garantias no espaço privado. Conforme Hirigoyen a prática do assédio é nociva nas duas esferas, mas no público tem algumas particularidades que por vezes o torna mais doloroso,

Não existem mais perversos no público do que no privado, mas naquele eles podem ser nocivos por mais tempo, uma vez que as vítimas não podem escapar nem com o pedido de demissão nem com a dispensa. Em caso de dificuldades com o superior hierárquico direto, não adianta contar demais com mediações formais, pois é difícil ter acesso ao escalão superior, quando se deseja ser ouvido. A vítima tem que cumprir procedimentos burocráticos só para fazer com que ouçam seu ponto de vista (2012, p. 127).

Além disso, com o assédio moral, o comportamento do indivíduo também é

afetado, pois a vítima fica estressada, agressiva e em muitos casos se isola do meio social em que vive. Como se não bastasse, muitos ainda procuram o caminho do álcool ou das drogas para tentar esquecer a situação de assédio moral que viveu.

Nessa perspectiva, o trabalho vai perdendo o seu caráter coletivo e o indivíduo, cada vez mais vai sendo responsabilizado e, sobretudo, culpabilizado pelos seus atos. Como afirma Dejours (2007, p. 22), “a individualização degrada-se então para o cada-um-por-si, a concorrência vai até condutas desleais entre os colegas, a desconfiança instala-se entre os agentes”.

Dessa forma o assédio moral se apresenta, conforme Linhart (2011) como uma das mais perversas expressões da penosidade, pois silenciosamente, na maioria dos casos, elas destroem a autoestima, causa grandes perdas profissionais e o pior de tudo traz sérios transtornos à saúde.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As questões aqui sintetizadas estão longe de representar qualquer ponto de chegada; ao contrário, trata-se de uma linha de partida imersa num universo pouco explorado, invisibilizado e naturalizado de forma perversa. Esse é o cenário com que nos deparamos ao nos aproximarmos da problemática do assédio moral.

Pensávamos que sabíamos um pouco mais e que tinha vivido mais histórias pelas experiências de gestão, e como participante de estudos, pesquisas e intervenção na área da violência contra a mulher, e do feminismo de forma geral, descobrimos que pouco sabíamos da instituição a qual trabalhamos há mais de duas décadas, percebemos que muitas das vezes o assédio moral foi relatado, desabafado suas repercussões e uma pessoa que vivenciava a violência chorava na sala em que exercia o cargo como Pró-reitora e não percebemos, ou, assim como algumas das participantes da pesquisa informaram, estávamos imbuída em relações de poder, hierarquia e burocracia que não permitiram a feminista e estudiosa da violência contra mulheres se manifestar. Assim, este trabalho também foi um olhar crítico para comportamentos, práticas e ações implementadas ou não, no cotidiano das relações institucionais no interior da UERN.

O assédio moral se caracteriza como violência sexista, ou seja, por atos de discriminação em razão de sexo biológico da pessoa, no caso, em ocorrência do sexo das mulheres. Estas violências sexistas podem se manifestar sob a forma de agressões verbais, psicológicas, física ou sexual e, é, determinada pela desigualdade entre homens e mulheres, materializada pela forma histórica de subordinação/exploração e opressão da mulher na sociedade, portanto, tem impactos particulares na vida das mulheres assediadas.

Esses impactos foram analisados por nós, tendo como substrato empírico 48 servidoras técnico-administrativas que exercem cargo de nível médio na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, compreendendo que as repercussões do assédio moral na vida das mulheres, não são isoladas e/ou focalizadas na vida laboral deste segmento, mas se imbricam em relações sociais mais amplas imersas na sociabilidade capitalista, ou seja, na realidade concreta das mulheres que vai além da dimensão laboral.

O estudo nos permitiu realizar um movimento de análise da realidade que traz à tona contradições que perpassam a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a forma de gestão do trabalho na administração pública em particular na UERN.

Problematizamos nosso objeto de pesquisa tendo como fundamento as transformações no mundo do trabalho, particularmente do trabalho feminino a partir do quadro de maior inserção feminina no mercado de trabalho, mesmo que de forma mais precarizada do que os homens no contexto da reestruturação produtiva, compreendendo-a à luz da divisão sexual do trabalho e das relações patriarcais de gênero.

A entrada maciça de mulheres no mercado de trabalho remunerado foi em parte possibilitada pela árdua luta destas, mediante a atuação dos movimentos feministas, em prol desse direito. Contudo, não se pode desconsiderar a relevância que as transformações nas estruturas da economia e do trabalho possuem nesse contexto, sobretudo nas últimas décadas, caracterizadas por um intenso processo de reestruturação produtiva. Contexto em que as forças do capital se reorganizam, introduzindo novos problemas e desafios para o mundo do trabalho e, em que também se vivencia um aumento significativo do trabalho feminino, principalmente em áreas em que predominam a precarização e desregulamentação dos direitos formais trabalhistas.

O crescimento da taxa de atividade feminina, que, por sua vez, também tem impulsionado o processo de feminização do trabalho, nem sempre condiz com melhores oportunidades das mulheres na disputa pelos postos de trabalho e, muito menos concorrido a curto e médio prazo, para alteração significativa da segregação ocupacional

de gênero. As mulheres, geralmente têm se alocado nas ocupações em que ocorrem descontinuidades frequentes, e em que predominam a vulnerabilidade ao desemprego, formas de contratos sem garantias legais, redução dos níveis salariais e informalidade em geral. Inserindo-se em atividades que se referem ao fazer histórico das mulheres, a exemplo do cuidado com os demais membros de sua família. Muitas vezes, atendendo as demandas dos setores públicos e/ou privados, mais em prol do aumento do desemprego e da necessidade de sobrevivência, do que pela busca de autonomia e igualdade.

Os dados do mercado de trabalho referente às mulheres revelam que a sua entrada na esfera do labor ainda permanecem marcadas pelas desigualdades, tanto em termos de inserções, como de remuneração e oportunidades, o que conduz para a necessidade de se continuar atentando para as razões que vêm favorecendo à expansão de seus níveis de ocupação, especialmente numa conjuntura em que o desemprego impera não como fenômeno ocasional, transitório, mas como algo estrutural, concreto, a fim de se apreender em que medida o capital não inova nas configurações assimétricas das identidades e na divisão sexual do trabalho, através da afluência das mulheres no mercado de trabalho como uma numa nova modalidade de enriquecimento do capital.

É nesse quadro que compreendemos que a configuração do mundo do trabalho atual constroem, segundo seus interesses, e conforme padrões de pensamento e de ação, normas morais, sociais, coerções, sistematizações e relações de desigualdade, que culminam na criação e reprodução de relações que possibilitam a existência de um conjunto de práticas de violências nos espaços de trabalho, dentre elas, as baseadas no gênero, ou melhor, as violências sexistas, a exemplo do assédio moral que tem atingido prioritariamente as mulheres.

As informantes confirmam essas hipóteses – primeiro reconhecem a existência das violências nos espaços de trabalho e, segundo afirmam serem as mulheres as principais vítimas da violência.

Destarte, as informantes assinalarem que reconhecem o que seja assédio moral, e que este ocorre mais contra as mulheres, quando indagamos sobre a relação entre o assédio moral e as desigualdades patriarcais de gênero no espaço laboral, as respostas nos surpreenderam num primeiro momento, pois apenas 10% das respondentes afirmaram existir desigualdades, 68% acreditam que existe igualdade e 21% disseram que nunca refletiram sobre a questão. Entendendo-se as instituições como espaços em que homens e mulheres articulam suas relações por meio de movimentos de negociação, contestação e de luta de acordo com interesses em jogo. As relações de gênero, portanto,



são percebidas como mecanismos e práticas sociais que são instituídos e instituem ações e comportamentos, de acordo com as relações de poder e hierarquia instituídos pelos modelos gerenciais.

Assim, os dados nos levam a refletir que as mulheres respondentes, significativamente, compreendem as relações de desigualdade no seu espaço de trabalho de forma naturalizada, ou seja, as diferenças de ascensão, de *status*, atividades e de sujeitos vítimas de maior número de violências, não são remetidas a uma determinada estruturação da divisão sexual do trabalho inerente ao modelo produtivo capitalista-patriarcal-heteronormativo-racista. Assim, ao compreendermos o assédio moral como uma forma de violência sexista, concebemos também que as vítimas estão imersas nas relações sociais de poder de sexo, classe e “raça”, que imbricadas e consubstanciadas explicam a naturalização da desigualdade.

O reconhecimento da prática de assédio moral pelas informantes se dá em nível geral, traduzindo-se na própria imprecisão e invisibilidade que o tema traz, mas quando fizemos essa indagação a partir de algumas alternativas oferecidas no questionário, mais de 60% afirmaram ser uma violência ou uma forma de terror no espaço de trabalho. Assim, compreendemos que mesmo naturalizando as desigualdades, que em muitos casos se revestem de violência, as informantes têm clareza que o assédio moral é uma das manifestações de violência no espaço laboral.

Em relação à vivência do assédio moral na instituição, no universo de 48 mulheres, 38% afirmaram ter sofrido ou presenciado situações de assédio moral. Consideramos um percentual significativo, devido uma das características do assédio moral ser a prática reiterada, ou seja, a repetição o que no geral acaba sendo praticado por um tempo considerável, tendo em vista que um fato isolado não é suficiente para a caracterização do assédio moral, a exemplo de uma situação de humilhação imposta a/ao empregada/o, mas que tenha ocorrido uma única vez. Para ser caracterizado como assédio moral é preciso que ocorra de forma constante e repetitiva, com o intuito de humilhar, diminuir, acarretando o isolamento e ainda redução na sua autoestima.

Duas questões foram bastante incidentes em nossa pesquisa quando indagamos sobre o assédio moral – a quase totalidade das informantes o reconhecem como violência e segundo é que elas a definem como uma violência psicológica que se configura em terror a partir de humilhações, constrangimentos e perseguições. Cerca de 20% das informantes apontaram ser uma forma de relações desiguais de gênero, o que nos leva a refletir a partir deste e de outros dados já analisados que existe por parte das servidoras o

reconhecimento que a prática do assédio moral tem nas mulheres suas principais vítimas sendo fruto de relações hierárquicas e de poder que se efetivam nos diversos setores da UERN.

Essa hipótese se confirmou mediante nossa experiência enquanto Pró-reitora da PRORHAE de 2005 a 2013 em que a escuta de casos de abusos de poder e assédio moral eram bastante frequentes, sendo as mulheres a grande maioria. Acrescenta-se a isso, que quando solicitávamos que as mesmas formalizassem as denúncias muitas não o faziam, por medo de retaliações da chefia imediata, vergonha e pela burocracia institucional nos processos de apuração e punição de faltas graves. Ao contrário, solicitavam que a conversa fosse particular, o que contribui para a invisibilidade do fenômeno.

Embora 56% das participantes reconheçam que o assédio moral traz repercussões para a vida das mulheres, 29% responderam que não denunciaram. Isso nos leva a refletir que o debate sobre o assédio moral é urgente no interior da universidade e na sociedade como um todo.

Os dados nos levam a refletir que, trata-se também de uma luta de convencimento dos próprios sujeitos mulheres de que ainda temos um longo e tortuoso caminho a enfrentar em busca de direitos igualitários entre homens e mulheres. Pois a partir de pesquisas, bem como em nossa experiência a frente da PRORHAE, identificamos elementos que, dificultam a denúncia e o rompimento com esse tipo de violência, a exemplo do desconhecimento dos processos de denúncia, o medo de retaliações, a vergonha e o receio da exposição. A mesma hipótese se aplica ao universo de 38% que informaram ter sofrido ou presenciado o assédio moral.

No serviço público e na UERN em particular, pelo viés hierárquico e pelas relações de poder presentes, além da própria distinção de carreiras no interior da instituição, a qual o poder docente se sobrepõe sobre discentes e servidores/as técnicos-administrativos/as, acreditamos que os dados são subdimensionados, dada à natureza e dificuldade de reconhecimento do assédio moral, pela forte burocracia para sua denúncia e a exposição que a servidora se submete.

A repercussão do assédio moral não se limita a uma dimensão e/ou a aspecto da vida da pessoa assediada. Os danos se apresentam em diferentes âmbitos, impactando ainda nas relações para além do trabalho, ou seja, a sociabilidade dos sujeitos visando sua eliminação do mundo do trabalho adotando medidas de abuso de poder e manipulação. Assim, as relações de trabalho e o próprio desempenho são duramente

afetados pelo ambiente tensionado e hostil.

Quando indagamos sobre as sugestões para a intervenção nos impactos que o assédio moral provoca na vida das mulheres, todas as respondentes expuseram como sugestões de serviços institucionais para as pessoas que vivenciaram/vivenciam situação de assédio, ações de apoio psicológico e de maior conhecimento sobre esse tipo de violência, o que nos leva a refletir que mesmo não afirmando que o assédio moral provoca sofrimento no trabalho, as respondentes têm consciência das repercussões significativas dessa prática na vida laboral, social e psíquica das mulheres.

Compreendemos que a hierarquia de cunho capitalista/patriarcal/racista e a pouca visibilidade que os processos discriminatórios acabam tendo em ambientes pretensamente democráticos, são importantes elementos para refletir os dados construídos na nossa pesquisa sobre o assédio moral contra as mulheres na UERN, que apontaram um pequeno número de assediadas, embora a grande maioria das informantes tenham afirmado conhecer o assédio moral. Acreditamos que aspectos relacionados a problemática já são incorporados a cultura organizacional e, sendo, portanto naturalizados.

A configuração do assédio moral na UERN não difere do que ocorre em outros espaços hierárquicos e mais descentralizados em termos de poder, ou seja, as estruturas de poder são organizadas por setores, diretorias, departamentos, pró-reitorias e gestão central, espaços em que estão presentes fenômenos como o autoritarismo das relações de trabalho ainda bastante recorrente. Assim, as formas que o poder se reveste são mais disseminadas e particularizadas nas figuras dos/as chefes imediatos, que por vezes, para manutenção de cargos transforma o ambiente de trabalho em espaço de medo, e terror, com relações bastante competitivas, portanto propício à prática do assédio moral.

O trabalho pode ser fonte de prazer, assim como pode ser responsável pela dor, sofrimento e adoecimento. As determinações desse processo se encontram na forma como os modelos produtivos historicamente têm explorado a força de trabalho causando o estranhamento do mesmo.

Esse processo desgastante se intensifica com a reestruturação do capital, que visa se recompor de uma crise com foco no trabalho, promovendo sua precarização, desconstrução de direitos dos/as trabalhadores/as e desemprego estrutural. Contudo, tal reestruturação tem maior impacto para as mulheres, afinal de contas parafraseando Souza-Lobo - “a classe operária tem dois sexos”.

As relações de trabalho em nível mundial adensam as históricas violências

presentes no mundo do trabalho, tendo nas últimas décadas, como parte das estratégias para sua recomposição e, resultante das lutas feministas, ampliado a participação das mulheres no mercado de trabalho, embora a maior inserção das mulheres no mundo público, em grande medida, tenha a marca do feminismo. Contudo, esta incorporação das mulheres no mundo do trabalho seja apropriada pelo capital sob quatro dimensões: reestruturação produtiva, financeirização, ideologia neoliberal e patriarcal.

Vale ressaltar ainda as marcas da divisão sexual do trabalho que se expressam na inserção das mulheres de forma mais precarizada e desvalorizada, sendo agudizada pelo assédio moral que tem as mulheres as maiores vítimas da dor e sofrimento causados pelas violências no âmbito do trabalho.

Assim, irromper a invisibilidade dessas violências, principalmente as violências sexistas expressas em inúmeras relações de trabalho, é talvez o caminho mais eficaz para, a princípio o reconhecimento do dano causado aos/as sujeitos vitimizados/as por estas.

## 7 REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. Relações de gênero e a situação das mulheres no mercado de trabalho. In: *Diversidade – Avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho – ensaios e reflexões*. Brasília: OIT, 1998.

ABREU Maira. Dicionário crítico do feminismo. In: *Cad. Pagu*, nº.36, jan./june, 2011. Campinas – S.P. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em 06 de abr. 2016.

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

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

\_\_\_\_\_, Giovanni. *Trabalho e subjetividade o metabolismo social da reestruturação produtiva do capital*, São Paulo, 2008. pdf. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br). Acesso em 10 de jun. 2015..

\_\_\_\_\_, Giovanni. *A vingança de Kant, ou, Porque o assédio moral tornou-se a Peste Negra do século XXI*. pdf. 2015. Disponível em: [www.boitempo.com.br](http://www.boitempo.com.br). Acesso: 20 de nov. 2015.

ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011.

\_\_\_\_\_, Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: *SEMINÁRIO NACIONAL DE SAÚDE MENTAL E TRABALHO*, 2008, São Paulo. Anais eletrônicos. Disponível em: < <http://www.fundacentro.gov.br/dominios/CTN/> Acesso em: 27 dez. 2014.

\_\_\_\_\_, *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

\_\_\_\_\_, As configurações do trabalho na sociedade capitalista. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 12, n. 2, jul./dez. 2009.

\_\_\_\_\_, *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo e ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ ago. 2004.

ANTUNES, Ricardo e SILVA, M. A. Moraes. O avesso do trabalho. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2004.

ARAÚJO, Adriane Reis de. e MOURÃO Tânia Fontenele (org). *Trabalho de mulher: Mitos, riscos e transformações*. – São Paulo: LTR, 2007.

ÁVILA, Maria Betânia. O tempo e o trabalho das mulheres. In: COSTA, Ana Alice A. *et al.* (Org.). *Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva*. São Paulo: CUT, 2002. p. 37-46.

\_\_\_\_\_. Reflexões sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho. In: BRASIL. Fundação Alexandre Gusmão. *Autonomia econômica e empoderamento da mulher*. Brasília: Funag, 2011. p. 187-206.

BATISTA, Alfredo. Reforma do Estado: uma prática histórica de controle social. *Revista Serviço Social & Sociedade*. São Paulo: Cortez (61), pg. 63-90, 1999.

BARRETO, M.S. *Uma jornada de humilhações*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social defendida em 2000, na PUC, São Paulo.

BEHRING, Elaine R. *Política social no capitalismo tardio*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

\_\_\_\_\_, E. R. *Brasil em contrarreforma: desestruturação do Estado e perda de direitos*. São Paulo: Cortez, 2003.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Trad. Sérgio Milliet. 6 ed. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, v. I, 1980.

BEHRING, Elaine R e BOSCHETTI, Ivanete. *Política social: fundamentos e história*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

BIANCHETTI, R. G. *Modelo Neoliberal e Políticas Educacionais*. São Paulo: Cortez, 1999.

BORGES, Ângela. Mercado de trabalho: mais uma década de precarização. In: *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. DRUCK, Graça. FRANCO, Tânia. São Paulo: Boitempo, 2007.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRASIL. Censo Demográfico de 2010-IBGE. Brasília, 2010. Disponível em [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acesso em 10 de nov. 2015.

\_\_\_\_\_. *IBGE Estudo das Características Étnico-Raciais da População: um estudo das categorias de classificação de cor ou raça*. Disponível em [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acesso em 26 de nov. 2015.

\_\_\_\_\_. IBGE, 2012. *Mulheres gastam 2,5 vezes mais tempo com afazeres doméstico do que homens*. Disponível em [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acesso em 26 de nov. 2015.

\_\_\_\_\_, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada-IPEA. Disponível em [www.ipea.gov.br](http://www.ipea.gov.br). Acesso em 10 de out.2015.

\_\_\_\_\_. *Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*. Disponível [www.observatoriodegenero.gov.br](http://www.observatoriodegenero.gov.br). Acesso: 24 nov. de 2015.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998b. Publicada no Diário Oficial da União de 05 de junho de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em: 09 de outubro de 2015.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao>. Acesso em: 11 de outubro de 2015.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. Lei nº 9.962, de fevereiro de 2000. Publicado no DOU de 18 de fevereiro de 2000. Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao>. Acesso em: 11 de outubro de 2015.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. Lei de Responsabilidade Fiscal, Lei Complementar nº 101 de maio de 2000, publicada no DOU de 04 de maio. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LCP/Lcp101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp101.htm). Acesso em: 11 de outubro de 2015.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. Lei nº 11.340/2006 – Maria da Penha. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em: 11 de outubro de 2015.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH 3). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em: 11 de outubro de 2015.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. Programa Pró-equidade de gênero e raça. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em: 11 de outubro de 2015.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro: Ed: Zaar, 1977/1981.

BRESSER. Pereira, L. Da administração pública burocrática à gerencial. In L. Bresser-Pereira, & P. Spink (Orgs.). *Reforma do Estado e administração pública gerencial*. 7ª ed., pp. 237- 270). Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

BRUSCHINI, C.& LOMBARDI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos anos da década de noventa. *Anais do X Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. Caxambu: ABEP, 1996.

\_\_\_\_\_, *Trabalho de mulheres no Brasil*. São Paulo: FCC, 1998.

CAMURÇA, Sílvia. Nós Mulheres e nossa experiência comum. In *Cadernos de Crítica Feminista*, Número 0, Ano I, Recife: SOS CORPO, 2007.

CAPPELLE, Mônica C. A. *et all*. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. In: *RAE- eletrônica - v. 3, n. 2, Art. 22, jul./dez. 2004 do Fórum estudos críticos em administração*. Disponível em: [www.rae.com.br/eletronica](http://www.rae.com.br/eletronica) nº 15. Acesso em: abril de 2015.

CARNEIRO, S. (2003) Mulheres em movimento. *Estudos Avançados*, 17(49), pp.117-132. (pdf) Disponível em: <http://www.unifem.org.br/pdf>. Acesso em 23/09/2016.

\_\_\_\_\_. (s/d). *Enegrecer o feminismo*. Disponível em: <http://www.unifem.org.br/pdf>. Acesso em 23/09/2016.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo, Paz e Terra, 2006.

CASTRO, Mary Garcia. Feminização da pobreza em cenário neoliberal. Resumo de texto apresentado na *I Conferência Estadual da Mulher*, organizada pela Coordenadoria Estadual da Mulher, Governo do Estado do Rio Grande do Sul, 1999.

CHAUÍ, Marilena de Souza. A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira de Educação* Set/Out/Nov/Dez Nº 24. São Paulo: USP, 2003.

\_\_\_\_\_, *Escritos sobre a universidade*. São Paulo: UNESP, 2001.

\_\_\_\_\_, CHAUÍ, M. Ética e violência. *Teoria e Debate*, São Paulo, v. 11, n. 39, p. 32-41, 1998

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*, São Paulo, Xamã, 1996,

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

CISNE, Mirla. *Feminismo, Luta de Classes e Consciência Militante Feminista no Brasil*. (cap. 1). Tese de doutorado em Serviço Social defendida na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Rio de Janeiro: UERJ, 2013, 405 p.

\_\_\_\_\_, *Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Serviço Social*. São Paulo: Outras Expressões, 2012.

\_\_\_\_\_, Relações sociais de sexo, “raça”/etnia e classe: uma análise feminista-materialista. In: *Temporalis*, Brasília (DF), ano 14, n. 28, p. 133-149, jul./dez. 2014.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

DELPHY, Christine. Le patriarcat, le féminisme et leurs intellectuelles. *Nouvelles Questions Féministes*, n 2, Féminisme: quelles politiques? p. 58-74, out. 1981.

\_\_\_\_\_, Patriarcado. In: HIRATA, Helena. (org). *Dicionário crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009 b.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. 6 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEVREUX, Anne-Marie. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. *Cadernos de crítica feminista*, n. 4, dez, 2011.

DIAS, Sheila A. Serviço social e relações raciais: caminhos para uma sociedade sem classes. *Temporalis*, n. 29, jan, Brasília, 2015.

DINIZ, Maria Ilidiana. *O assédio sexual e moral contra as comerciárias do Rio Grande do Norte como mais uma das expressões da precarização do trabalho?* Tese de doutorado em Serviço Social defendida na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Rio de Janeiro, 2014, 350 p.

DURIGUETTO, Maria Lúcia. *Sociedade civil e democracia: um debate necessário*. São Paulo: Cortez, 2007.

ENAP. Diagnóstico da Situação da Mulher na Administração Pública Federal. *Relatório Interno de Pesquisa*. Texto para discussão, n. 28, 1998.

ENGLES, Friedrich. *A origem da família, da propriedade e do Estado*. Trad. De H. Chaves. 4 Ed. Portugal Editorial Presença: Livraria Martins Fontes, s/d. (Cap. IX).

FALQUET, Jules. Repensar as relações sociais de sexo, classe e “raça” na globalização neoliberal. *Mediações*, Londrina, v. 13, n. 1-2, p. 121-142, jan./jun. – jul./dez. 2008.

FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam. *Gênero e desigualdade*. São Paulo: SOF. (Coleção Cadernos Sempre Viva), 1997.

FELQUER, Reginaldo. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho – doutrina, jurisprudência e legislação*. 2 ed. Ltr, São Paulo, 2007.



FERREIRA, Verônica. Trabalho e previdência social na pauta da luta por direitos. In *Cadernos de Crítica Feminista*, Ano I, n. 0, Recife, p. 74-82, dez. 2007.

FIGUEIREDO, Patrícia Maria. *Assédio moral contra as mulheres nas organizações*. São Paulo, Cortez, 2012.

FONSECA, R. M. G. S. (Org.). Mulher e cidadania na nova ordem social. In: *Revista do Núcleo de Estudos da Mulher e Relações Sociais de Gênero (NEMGE/USP)*, São Paulo: 1996.

FONSECA, T. M. G. *Gênero, subjetividade e trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2000.

FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

\_\_\_\_\_. *As palavras e as coisas: uma arqueologia das ciências humanas*. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

\_\_\_\_\_. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Tradução de Raquel Ramallete. 35. ed. Petrópolis: Vozes, 1982.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e astúcia da história. In: *Rev. Mediações*, Londrina, v. 14, n.2, p. 11-33, Jul/Dez. 2009.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1994.

GOMES, Darcilene Cláudio. SILVA, L. B. e SÓRIA, Sidartha. Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo lula. In: *Rev. Sociologia Política*, Curitiba, v. 20, n. 42, p. 167-181, jun. 2012. Disponível em: [www.scielo.br/pdf/rsocp/v20n42/12.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v20n42/12.pdf) Acesso em 17 de nov. 2015.

GONÇALVES, R. Dinâmica sexista do capital: feminização do trabalho precário. In: *Lutas Sociais nº 9/10 – set.* São Paulo: NEILS; Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais da PUC, 2003, p. 125-131.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. Trad. Bernardo Joffili. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

HARAWAY, Donna. SABERES LOCALIZADOS: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. São Paulo: *Cadernos pagu* (5)1995: pp. 07-41.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1992/1993.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. In: GUIMARÃES, Nadya Arauj; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (Orgs.). *Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: Edusp, 2009. P. 145-167.

\_\_\_\_\_, *Nova divisão sexual do trabalho?* São Paulo: Boitempo, 2002.

\_\_\_\_\_, A crise mundial e o impacto da reestruturação produtiva na divisão sexual do trabalho. In: *Divisão Sexual do Trabalho, Estado e Crise do Capitalismo*. (Orgs.) COSTA,

Albertina; [et al]. Recife, SOS CORPO, 2010.

\_\_\_\_\_, Por quem os sinos dobram? Globalização e divisão sexual do trabalho. In: Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres Desafios para as Políticas Públicas. (Coleção Caderno da Coordenadoria Especial da Mulher, 3). São Paulo, 2003, de 15-31.

HIRATA, Helena e KERGOAT. Novas configurações da divisão Sexual do trabalho. In: *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2012

\_\_\_\_\_, *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HELOANI, J. R.M. Assédio moral: a violência invisível. *Psicologia Brasil*. São Paulo: Criar, n. 33, p. 7-11, ago. 2005.

IAMAMOTO, Marilda Villela. *Trabalho e indivíduo social*. São Paulo: Cortez, 2001.

\_\_\_\_\_, Marilda Villela. *Serviço social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social*. São Paulo: Cortez, 2007.

IANNI, Octávio. *A era do globalismo*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Síntese de indicadores 2009*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

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.

\_\_\_\_\_, Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. Trad (Antônia Malta Campos). In: *Revista novos estudos - CEBRAP*, São Paulo, 2010.

\_\_\_\_\_, A Relação Social de Sexo da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão. *Pro-Posições – vol. 13.N. 1 (37)*- Jan/abr. 2002.

KONDER, Leandro. *Marxismo e alienação: contribuição para um estudo do conceito marxista de alienação*. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

KOSIK, Karel. O mundo da pseudocreticidade e a sua destruição. IN: *Dialética do concreto*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1976.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Marco Antônio de. *Mudanças institucionais e relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC no período 1995-1998*. pdf. Disponível em [www.scielo.br/pdf/rsocp/v20n42/12.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v20n42/12.pdf). Acesso em 17 de nov. 2015.

LAURELL, A. C. *Processo de produção e saúde*. São Paulo: Hucitec, 1985.

MATTOS, F. A. M. A contribuição do emprego público na geração de postos de trabalho nos países desenvolvidos desde o pós-guerra. *Análise Econômica*, Porto Alegre, v. 23, n. 43, mar. 2011. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/AnaliseEconomica/article/view/10809/6419>. Acesso em: 28.abr.2015.

LIMA, José Cristóvão de. *Economia política: enfoques sobre a sociedade que produz e se reproduz*. Rio Grande do Norte: Edições UERN, 2008.

LIMA, Telma C. S. e MIOTO, Regina C. T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. *Rev. Katál*. Florianópolis. v. 10 n. esp. p. 37-45 2007.

LINHART, Danièle em entrevista concedida em 2010 e publicada na *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 9 n. 1, p. 149-160, mar. /jun.2011.

LOMBARDI, Maria Rosa. Reestruturação produtiva: percepção dos trabalhadores. *Revista Educação & Sociedade*, ano XVIII, nº 61, dezembro/97.

LOJKINE, J. *A revolução informacional*. São Paulo: Cortez, 1995.

LUKÁCS, Gyorgy. *História e consciência de classe: estudos sobre a dialética marxista*. Porto: Escorpião, 1974.

MANDEL, Ernest. *O Capitalismo Tardio*. São Paulo: Abril Cultural, 2 ed. 1985.

MANO, Maira Kubík T. Legislar sobre “mulheres”: relações de poder na Câmara Federal. Tese apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do Título de Doutora em Ciências Sociais. Campinas, São Paulo, 2015, 319 p.

MARX, Karl. Manuscritos Econômico-Filosóficos. In: FROMM, Erich. *O Conceito Marxista do Homem*. 8a edição, Rio de Janeiro, Zahar, 1983.

\_\_\_\_\_, *O Capital*. Vol. 1. 3a edição, São Paulo, Nova Cultural, 1988.

MARX & ENGELS. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Cortez, 1998.

MÉSZÁROS, István. *Para Além do Capital: Rumo a uma teoria da transição*. São Paulo, Boitempo, 2002.

\_\_\_\_\_, *A crise estrutural do capital*. São Paulo: Boitempo, 2009

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 10 ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

MOURÃO, T. M. F. *Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

MOTA, Ana Elizabete. Crise contemporânea e as transformações na produção capitalista.

In: *Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais*. CFESS/ ABEPSS, UNB. 2009.

NETTO, José. Paulo. *Capitalismo monopolista e serviço social*. São Paulo: Cortez, 1992.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. *O trabalho duplicado: a divisão sexual do trabalho na reprodução – um estudo das trabalhadoras do telemarketing*. São Paulo, Expressão Popular, 2006.

\_\_\_\_\_, *A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas, S. P.: Autores Associados, 2004.

NOVELLINO. Maria Salet Ferreira. Os estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres. Trabalho apresentado no *XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP*, realizado em Caxambú- MG – Brasil, de 20- 24 de Setembro de 2004.

OLIVEIRA, Francisco de. A metamorfose da arribacã: fundo público e regulação autoritária na expansão econômica do nordeste. In: *Revista Novos Estudos, SEBRAP*, São Paulo, 1990.

OLIVEIRA, Giuliano Contendo, *et al.* O sistema de *Bretton Woods* e a dinâmica do sistema monetário internacional contemporâneo. In: *Pesquisa & Debate*. Vol. 19, nº 2. São Paulo, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Homens e mulheres na esfera do trabalho*. 2006/2011. Disponível no site: [www.oitbrasil.org.br/base\\_dados](http://www.oitbrasil.org.br/base_dados). Acessado em 15 de janeiro de 2014.

PATEMAN, Carole. *O contrato Sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993

PERROT, Michele. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. Rio de Janeiro. Ed: Paz e Terra, 1998.

PETERS, Helen e KABACOFF, Rob. *Um novo olhar sobre o “teto de vidro” - A perspectiva de cima*, 2005, pdf. Disponível <http://www.mrg.com>. Acesso em 18 de novembro de 2015.

PISCITELLI, Adriana. Recriando a (categoria) mulher? In: ALGRANTI (Org.). *A Prática Feminista e o Conceito de Gênero*. São Paulo: IFCH/Unicamp, 2002. p. 7-42. Textos Didáticos.

\_\_\_\_\_. Reflexões em torno do gênero e do feminismo. In: *Poéticas e Políticas Feministas*. Florianópolis: Editora Mulheres, 2004.

POCHMANN, M. *O emprego na globalização: a nova divisão do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

\_\_\_\_\_. *O Trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo, Contexto, 2000.

QUEIROZ, Fernanda Marques. O poder em Foucault e sua contribuição para os estudos de gênero. *O poder em debate*. Coletânea UFPE. Recife-PE, p. 77-94, 2002.

\_\_\_\_\_. *Não se rima amor e dor: cenas cotidianas de violência contra a mulher*. Mossoró: Edições UERN, 2008.

QUEIROZ, Fernanda Marques de. *et all. A violência contra a mulher na esfera do trabalho: a realidade das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte*. Relatório Final da Pesquisa financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico-CNPq e Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República-SEPM, concluída em 2013. Mossoró, 2013

QUEIROZ, Fernanda Marques, *et all.* ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS - precarização do trabalho feminino na realidade brasileira. In: *VI JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS*, São Luís – MA, 20 a 23 de agosto 2013.

SAFFIOTI, Heleith. *Gênero, Patriarcado e violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

\_\_\_\_\_. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. 2. Ed. Petrópolis: Vozes, 1979.

\_\_\_\_\_. *O Poder do Macho*. São Paulo: Editora Moderna, 1987.

\_\_\_\_\_. Quem tem medo dos sistemas patriarcais de pensamento? Disponível em: <<http://www.unicamp.br/cemarx/criticamarxista/04helei.pdf>>, acesso em 22/08/2015.

SALES, Celecina de Maria Veras, *et all.* *Feminismo: memória e história*. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2000.

SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria útil para análise histórica*. Recife (PE): SOS Corpo; 1990/1991.

\_\_\_\_\_. História das Mulheres. In: BURKE, Peter (org.) *A Escrita da História*. Novas Perspectivas. São Paulo: Unesp. 1992. p.63 – 95.

SANTOS, M. A. A reestruturação produtiva e seus impactos na saúde do trabalhador. In: *Serviço Social e Sociedade*. Nº 82. Editora Cortez: São Paulo, Julho de 2005.

SIMIONATTO, Ivete. Discussões conceituais sobre a desigualdade e suas expressões na realidade contemporânea. In: *Sociedade em Debate* (UCPel), v. 2, p. 15-31, 2008.

SOUZA, M. A. S. L. *O trabalho em saúde: os fios que tecem a (des) regulamentação do trabalho nos serviços públicos*. Tese de Doutorado em Serviço Social defendida na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Recife: UFPE, 2009, 250 p.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A Classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Perseu Abramo. Secretaria Municipal de Cultura e Brasiliense,

2011.

TALAHITE, Fatiha. Mundialização. In: HIRATA, Helena. *et al.* In: *Dicionário crítico do feminismo*. (Org.) São Paulo, UNESP, 2009.

TELES, Vera S. Direitos sociais: afinal do que se trata? *Revista USP* (37) 34-45. Março/maio, 1998. Universidade de São Paulo. São Paulo, 1998.

TELES, Maria Amélia de MELO, Mônica de. O que é violência contra a mulher. São Paulo: Brasiliense. (*Coleção Primeiros Passos nº 314*), 2002.

WAJNMAN, Q. B.; LIBERATO, V. C. O crescimento da atividade feminina nos anos noventa no Brasil. *Anais do XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. Caxambu: ABEP, 1998.

WITTIG, Monique. *El pensamiento heterosexual y outros ensayos*. Trad. Javier Sáez y Paco Vidarte. 2 ed. Editora Egales, Madrid – Espanha, 2010.

YANNOULAS, Silvia. Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho. *CFEMEA/FIG/CIDA*, Brasília, 2002.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

### I- PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DA ENTREVISTADA

01. Nome (opcional): \_\_\_\_\_
02. idade: \_\_\_\_\_
03. Como você se defini enquanto raça/cor/etnia: ( ) negra ( ) parda ( ) branca ( ) indígena ( ) outra.
04. Você se defini enquanto orientação sexual como: ( ) heterossexual ( ) bissexual ( ) lésbica ( ) outra orientação ( ) SN/NR
05. Qual a região geográfica de sua origem: ( ) Nordeste ( ) Sudeste ( ) Sul ( ) Centro oeste ( ) Norte
06. Qual sua cidade de origem: \_\_\_\_\_
07. Qual seu estado civil: ( ) solteira ( ) casada ( ) divorciada ( ) viúva ( ) NS/NR
08. Tem filhos(as)? ( ) sim. Quantos: \_\_\_\_\_ ( ) não .
09. Você reside em domicílio: ( ) próprio ( ) alugado ( ) cedido ( ) financiado ( ) Outros
10. Possui escolaridade além do ensino médio: ( ) Ensino superior incompleto ( ) Superior completo ( ) Pós- graduação *lato sensu* ( ) Pós- graduação *strictu seusu*
11. Qual seu local de trabalho: ( ) Reitoria ( ) Pró-Reitorias ( ) Unidades acadêmicas
12. Qual a diretoria/departamento/setor de sua lotação: \_\_\_\_\_
13. Há quanto tempo (anos) você trabalha na instituição: \_\_\_\_\_
14. Qual a forma de ingresso na instituição: ( ) concurso público ( ) admissão sem concurso ( ) Relotação

15. Carga horária diária de trabalho: ( ) 6h ( ) 8h ( ) mais de 8h  
 16. Qual a função que você ocupa: ( ) Auxiliar de secretaria ( ) Auxiliar administrativa ( ) outra  
 17. Exerce Função Gratificada: ( ) Sim ( ) Não  
 18. Exerce cargo de chefia: ( ) Sim ( ) Não  
 19. Faixa de renda salarial R\$: ( ) de 1.556,89 a 2.500,00 ( ) de 2.500,00 a 3.500,00 ( ) de 3.500,00 a 5.000,00 ( ) mais de 5.000,00 ( ) SN/NR  
 20. Sua renda é a única da família?  
 ( ) Sim ( ) Não. ( ) NS/NR  
 21. Quantas pessoas dependem de sua renda?  
 ( ) nenhuma ( ) 1 pessoa ( ) 2 pessoas ( ) 3 pessoas ( ) 4 pessoas ou mais ( ) NS/NR

## II- O TRABALHO NA VIDA DAS ENTREVISTADAS

01. Qual idade você começou a trabalhar? \_\_\_\_\_  
 02. O emprego atual é seu primeiro? ( ) Sim ( ) Não  
 03. Se não. Trabalhou em que ramo de atividade anteriormente?  
 ( ) Serviços ( ) Indústria ( ) Comércio ( ) outro  
 04. No seu primeiro emprego você teve os direitos trabalhistas assegurados?  
 ( ) Sim ( ) Não ( ) NS/NR  
 05. Qual a importância/significado do trabalho na sua vida:  
 ( ) Muito importante ( ) Importante ( ) Pouco importante ( ) Apenas pela sobrevivência  
 06. Como se dão as relações entre homens e mulheres no espaço de trabalho:  
 ( ) Com igualdade ( ) Com desigualdade ( ) Nunca refletiu sobre esta questão  
 06.1. Em caso de relações de desigualdade, como ocorre?
- 

07. Por que você escolheu essa instituição:  
 ( ) Apenas pelas vagas no concurso ( ) Por tratar-se de uma instituição universitária  
 ( ) NR  
 08. Você está satisfeita com seu atual emprego?  
 ( ) Sim ( ) Não ( ) NS/NR  
 08.1. Por que não está satisfeita?
- 

09. Você já pensou em pedir relocação de setor/transferência de órgão?  
 ( ) Sim ( ) Não ( ) NS/NR  
 09.1. Se Sim, Por quais motivos?
- 

## III – EXPRESSÕES DE VIOLÊNCIA NA ESFERA DO TRABALHO

01. Você acha que existe violência na esfera do trabalho?  
 ( ) Sim ( ) Não ( ) NS/NR.  
 02. Se sim, para você a violência na esfera do trabalho ocorre contra:  
 ( ) Mulher ( ) Homem ( ) Os dois ( ) Mais contra ao homem ( ) Mais contra a mulher  
 03. Você já ouviu falar em assédio moral?  
 ( ) Sim ( ) Não ( ) NS/NR  
 3.1. Caso afirmativo. Qual sua compreensão sobre assédio moral:  
 a. É uma violência no espaço de trabalho ( )  
 b. É uma forma de terror no espaço de trabalho ( )  
 c. É uma forma específica de relações desiguais de gênero no espaço laboral ( )  
 d. Algo que faz parte do dia a dia profissional ( )  
 04. Você acha que homens e mulheres sofrem igualmente assédio moral na esfera do trabalho?  
 ( ) Sim ( ) Não  
 4.1. Justifique a sua resposta.

---

05. Você já vivenciou/vivencia alguma situação de assédio moral no seu ambiente de trabalho?

( ) Sim ( ) Não ( ) NS/NR

5.1. Em caso afirmativo, foi potencializado pelo que?

- a. Pela sua capacidade intelectual ( )
  - b. Pela sua indisponibilidade de trabalho em outros horários ( )
  - c. Pela sua aparência ( )
  - d. Pela sua orientação sexual ( )
  - e. Outro, especifique?
- 

06. Quem praticou o assédio moral?

( ) A chefia imediata ( ) O(a) Gestor(a) ( ) Colegas do setor

07. Qual o sexo de quem praticou o assédio moral?

( ) Homem ( ) Mulher

08. Você acha que esse tipo de violência repercute na qualidade do seu trabalho e /ou em sua vida?

( ) Sim ( ) Não ( ) NS/NR

8.1. Em caso afirmativo, de que forma isto se dá?

- a. No âmbito da saúde física ( )
- b. No âmbito da saúde psicológica/psíquica ( )
- c. No âmbito das relações de trabalho ( )
- d. No âmbito do seu desempenho profissional (rendimento/produtividade) ( )
- e. Nas relações de sociabilidade (família, amigos, afetividade etc) ( )

#### **IV - REAÇÕES DIANTE DO ASSÉDIO MORAL VIVENCIADO**

01. Você denunciou/publicizou as violências sofridas no âmbito do trabalho?

( ) Sim ( ) Não ( ) NS/NR

1.1. Se Sim. Qual a foi a conduta?

---

1.1.2. Se Não. Porque você não denunciou/publicizou?

---

1.1.3. Se Sim, Como foi o atendimento dispensado a você ao comunicar/denunciar?

( ) foi acolhida a denúncia ( ) foi orientada quanto aos trâmites legais ( ) não valorizaram a denúncia ( ) NS/NR

#### **V - MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL NA ESFERA DO TRABALHO**

01. Quais os mecanismos de enfrentamento ao assédio moral na esfera do trabalho você conhece?

- a. Legislação ( )
- b. Trâmites institucionais ( )
- c. Apoio sindical ( )
- d. NS/NR ( )

02. Sugestões de serviços de atendimento ao(a) trabalhador(a) em caso de assédio moral na instituição.

---



---

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_



## **APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

### Esclarecimentos<sup>82</sup>:

Este é um convite para você participar da pesquisa **O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO COM TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS DA UERN**, coordenada por **Joana D'arc Lacerda Alves Felipe**, discente regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Direitos Sociais da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) e orientado pela **Profª Drª Fernanda Marques de Queiroz**.

Observamos que a referida pesquisa segue as recomendações da Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e suas orientações complementares, para realização de pesquisa com pessoas. A pesquisa **é de cunho estritamente acadêmico como parte da produção da dissertação de mestrado da coordenadora**, e tem como objetivo, analisar o impacto do assédio moral na vida laboral das servidoras técnico-administrativas da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Seu objetivo final é produzir conhecimento nessa área, bem como contribuir

---

<sup>82</sup> Elaborado em 23/10/2015

com a construção de legislação específica na UERN que coíba essa prática, além de indicar mecanismos de prevenção e punição.

Os riscos envolvidos com sua participação são: possíveis constrangimentos ou desconforto na resposta a esse instrumento, que serão minimizados mediante as seguintes providências:

- Garantir que a privacidade da participante seja mantida;
- Confidencialidade dos dados;
- Cautela na leitura dos dados.

Utilizaremos um questionário com questões abertas e fechadas.

Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar as voluntárias.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente a Joana D'arc Lacerda Alves Felipe, no e-mail: joanadarc.lacerda@gmail.com ou pelos telefones pessoais (84) 99411-2577/3312-1019 e institucional (84) 3315 2212/3315 2210.

Declaro que compreendi os objetivos da pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente desta.

\_\_\_\_\_  
Nome (por extenso)

Mossoró, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_