



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.Unifsanet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 22, n. 9, art. 3, p. 54-69, set. 2025

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

http://dx.doi.org/10.12819/2025.22.9.3

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



MIAR



Feminismo e Violência de Gênero no Serviço Público em Mato Grosso

Feminism and Gender Violence in the Public Sector in Mato Grosso

Dalyla Assunção Ribeiro

Graduada em Gestão Pública pela Instituto Federal de Mato Grosso

E-mail: dalyla345ribeiro@gmail.com

Patrícia Dias de Moraes

Mestra em Educação pela Universidade Federal de Mato Grosso

Professora do Instituto Federal de Mato Grosso/campus Barra do Garças

E-mail: patricia.morais@ifmt.edu.br

Michelle Mittelstedt Devides

Doutora em Letras pela Universidade Estadual "Júlio de Mesquita Filho" UNESP ASSIS

Professora do Instituto Federal de Mato Grosso/campus Barra do Garças

E-mail: michelle.devides@ifmt.edu.br

Endereço: Dalyla Assunção Ribeiro

Instituto Federal de Mato Grosso R. José Maurício Zampa, S/N - Jardim Nova Barra Norte, Barra do Garças - MT, 78607-899. Brasil.

Endereço: Patrícia Dias de Moraes

Instituto Federal de Mato Grosso R. José Maurício Zampa, S/N - Jardim Nova Barra Norte, Barra do Garças - MT, 78607-899. Brasil.

Endereço: Michelle Mittelstedt Devides

Instituto Federal de Mato Grosso R. José Maurício Zampa, S/N - Jardim Nova Barra Norte, Barra do Garças - MT, 78607-899. Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 12/08/2025. Última versão recebida em 28/08/2025. Aprovado em 29/08/2025.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Este artigo investiga o papel do feminismo como instrumento de promoção da igualdade de gênero e enfrentamento de práticas de assédio moral, psicológico e sexual no serviço público, com foco no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) – Campus Barra do Garças. O objetivo é compreender como servidoras percebem o feminismo e a violência de gênero em seu ambiente de trabalho. A pesquisa adotou abordagem descritiva e qualitativa, utilizando um questionário eletrônico aplicado a servidoras do campus, aliado à revisão bibliográfica sobre os temas centrais. Os resultados indicam que 75% das participantes nunca receberam capacitação sobre igualdade de gênero ou assédio, evidenciando lacunas institucionais na formação continuada. Além disso, 75% reconheceram a ocorrência de assédio moral, psicológico ou sexual no ambiente laboral, o que aponta para a persistência de práticas discriminatórias e abusivas. Apesar disso, 83,3% das respondentes consideram o feminismo uma ferramenta eficaz para combater essas formas de violência, demonstrando adesão teórica à perspectiva feminista como promotora de justiça e equidade. A análise dos dados revela a necessidade urgente de políticas educativas e preventivas que fortaleçam a conscientização sobre gênero e assédio no serviço público. Conclui-se que o feminismo, ao ser incorporado como prática institucional, pode contribuir significativamente para a construção de ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e igualitários, especialmente em instituições públicas de ensino. O estudo reforça a importância de ações formativas e de escuta ativa das servidoras como estratégias para transformar a cultura organizacional.

Palavras-chave: Feminismo. Assédio. Gênero. Serviço Público. IFMT.

ABSTRACT

This article investigates the role of feminism as a tool for promoting gender equality and addressing moral, psychological, and sexual harassment in the public sector, focusing on the Federal Institute of Education, Science and Technology of Mato Grosso (IFMT) – Barra do Garças Campus. The objective is to understand how female public servants perceive feminism and gender-based violence in their workplace. The study adopts a descriptive and qualitative approach, using an electronic questionnaire administered to female staff members, complemented by a literature review on the core themes. Findings reveal that 75% of respondents have never received training related to gender equality or harassment, highlighting institutional gaps in continuing education. Additionally, 75% acknowledged the presence of moral, psychological, or sexual harassment on campus, indicating the persistence of discriminatory and abusive practices. Nevertheless, 83.3% of participants consider feminism an effective tool to combat such violence, demonstrating theoretical alignment with feminist perspectives as promoters of justice and equity. Data analysis underscores the urgent need for educational and preventive policies that enhance awareness of gender and harassment issues in public service. The study concludes that feminism, when adopted as an institutional practice, can significantly contribute to building safer, more inclusive, and equitable work environments, particularly within public educational institutions. It reinforces the importance of training initiatives and active listening to female staff as strategies to transform organizational culture.

Keywords: Feminism. Harassment. Gender. Public Service. IFMT.

1 INTRODUÇÃO

Apesar dos significativos avanços legislativos e sociais das últimas décadas, a realidade da mulher no mercado de trabalho brasileiro, e em especial no serviço público, ainda é marcada por desafios persistentes, como a desigualdade de gênero e a violência. Manifestações como o assédio moral, psicológico e sexual configuram-se como graves violações dos direitos humanos e trabalhistas, comprometendo a saúde, a dignidade e a produtividade das servidoras públicas. Tais práticas não apenas perpetuam a subordinação feminina, mas também corroem a integridade dos ambientes institucionais, impactando diretamente a qualidade do serviço prestado e a efetivação dos princípios da administração pública.

Nesse cenário, o feminismo emerge não apenas como um movimento social e político, mas como um arcabouço teórico e prático indispensável para a desconstrução das estruturas patriarcais que sustentam essas violências. Ao questionar normas e relações de poder historicamente estabelecidas, o feminismo oferece instrumentos para a conscientização, a denúncia e a proposição de políticas eficazes de combate à discriminação e ao assédio, promovendo, assim, um ambiente de trabalho mais justo, equitativo e seguro.

No contexto específico das instituições federais de ensino, a compreensão sobre como a violência de gênero e o assédio se manifestam e são enfrentados é de suma importância. Embora existam estudos sobre assédio no trabalho e violência de gênero de forma mais ampla, há uma lacuna na literatura quanto à análise aprofundada da percepção das servidoras sobre a segurança de seu ambiente institucional e o papel do feminismo como ferramenta de combate ao assédio em instituições específicas do serviço público, como o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) – Campus Barra do Garças.

Diante disso, este trabalho tem como objetivo principal compreender se o ambiente institucional do IFMT – Campus Barra do Garças é seguro e igualitário para as mulheres que nele atuam, por meio da análise de suas experiências com o assédio moral, psicológico e sexual, e da percepção sobre o feminismo como um instrumento eficaz de enfrentamento. A pesquisa parte do pressuposto de que, apesar das diretrizes legais existentes, como as preconizadas pela Lei n.º 9.784/99, ainda existem desafios significativos na implementação de medidas educativas e preventivas que garantam um ambiente verdadeiramente inclusivo.

Para atingir este objetivo, o presente artigo está estruturado em cinco seções, além desta introdução e das considerações finais. A segunda seção apresenta o referencial teórico que embasa a discussão, abordando o histórico do feminismo e os conceitos de assédio e

violência de gênero. A terceira seção detalha a metodologia qualitativa adotada no estudo. A quarta seção expõe os resultados da pesquisa de campo e a discussão desses dados à luz da literatura. Por fim, a quinta seção apresenta as considerações finais do estudo, destacando as principais conclusões e as recomendações para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e seguro.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A compreensão da relevância do feminismo no combate ao assédio e na promoção da igualdade de gênero no serviço público exige uma imersão nas bases teóricas que sustentam essas discussões. Este capítulo explora o feminismo não apenas como um movimento histórico, mas como um campo de conhecimento que desvela as estruturas de poder patriarcais, analisa as diversas formas de assédio e violência de gênero, e examina o arcabouço legislativo protetivo.

2.1 O Feminismo como Chave para a Compreensão da Desigualdade de Gênero

O feminismo, em sua trajetória multifacetada, transcendeu as reivindicações iniciais por direitos civis e políticos para se consolidar como um movimento social e uma perspectiva analítica crítica das relações de poder baseadas no gênero (BEAUVOIR, 1949; SCOTT, 1995; BUTLER, 2021). Suas diferentes ondas e vertentes, do sufragismo à luta por direitos reprodutivos e ao reconhecimento da interseccionalidade das opressões (CRENSHAW, 1989), têm em comum o propósito de desnaturalizar as desigualdades e visibilizar a subordinação feminina em todas as esferas da vida, incluindo o ambiente de trabalho.

No Brasil, o movimento feminista adaptou-se às particularidades sociopolíticas, enfrentando os desafios da ditadura militar, da redemocratização e da persistência de um patriarcado arraigado (BLAY, 2003; FONSECA, 2018). As conquistas, como a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), são reflexo da atuação feminista que pautou a violência contra a mulher como questão pública, superando a invisibilidade e a mera esfera privada (CARNEIRO, 2003). Para este estudo, o feminismo é compreendido como um pilar fundamental para identificar, problematizar e propor ações de enfrentamento às violências de gênero no ambiente de trabalho público, revelando as dinâmicas de poder que ali se instalam e legitimam práticas de assédio. A visão feminista sobre a construção social do gênero

(SCOTT, 1995) é essencial para desvendar como a dominação masculina (BOURDIEU, 2002) se manifesta e se perpetua em espaços profissionais.

2.2 O Assédio e a Violência de Gênero no Ambiente de Trabalho

A violência de gênero, em suas múltiplas manifestações, é um fenômeno social complexo, profundamente enraizado em assimetrias de poder e na hierarquia de gênero (SAFFIOTI, 2004; SEGATO, 2016). No contexto laboral, ela assume formas insidiosas, como o assédio moral, psicológico e sexual, que se distinguem por sua natureza sistemática, degradante e pela intenção de prejudicar a vítima.

O assédio moral no trabalho, conforme Hirigoyen (2002) e Barreto (2019), é caracterizado por condutas abusivas, repetitivas e prolongadas, que intencionalmente degradam as condições de trabalho, isolam a vítima, ou a desqualificam, visando minar sua autoestima e sua saúde mental, podendo levá-la ao pedido de demissão ou adoecimento. Esse tipo de assédio é uma violência psicológica que atinge diretamente a dignidade do trabalhador.

Por sua vez, o assédio psicológico envolve a manipulação emocional e mental, com o objetivo de controlar ou minar a estabilidade psíquica da vítima, gerando medo, confusão e insegurança (SOUZA, 2018). Embora se assemelhe ao assédio moral em seus efeitos psicológicos, pode manifestar-se de formas mais sutis e manipuladoras, sem a necessidade de um ambiente de trabalho necessariamente degradante.

O assédio sexual, conforme definido pela Lei nº 10.224/2001, consiste no constrangimento com o intuito de obter vantagem ou favor sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou de sua influência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. É uma manifestação direta do poder hierárquico e de gênero, que ataca a integridade física e moral da vítima, criando um ambiente de trabalho hostil e discriminatório.

Essas formas de assédio, embora juridicamente distintas, frequentemente se entrelaçam e são potencializadas em ambientes onde as desigualdades de gênero são estruturais (MATOS, 2010; HIRATA; KERGOAT, 2007). No serviço público, a estabilidade e as carreiras podem, paradoxalmente, criar um ambiente onde o assédio se perpetua sem a mesma visibilidade do setor privado, exigindo mecanismos específicos de enfrentamento e denúncia. A compreensão desses fenômenos é crucial para identificar como eles afetam a segurança e a igualdade de gênero no IFMT – Campus Barra do Garças.

2.3 Arcabouço Legal e Político de Proteção à Mulher no Brasil

A evolução legislativa brasileira demonstra um crescente reconhecimento da necessidade de proteger as mulheres contra a violência, incluindo o assédio, em suas diversas esferas. Estas leis, muitas delas impulsionadas por movimentos sociais e feministas, fornecem o suporte jurídico para o combate às práticas discriminatórias no serviço público e na sociedade.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, foi um marco ao incluir o crime de assédio sexual no Código Penal, conferindo proteção específica no contexto das relações de trabalho ou função pública. Complementarmente, a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), embora focada na violência doméstica e familiar, estabeleceu um paradigma de combate à violência de gênero, influenciando a percepção e o tratamento de todas as formas de violência contra a mulher.

Outras legislações relevantes incluem a Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015, que incluiu o feminicídio como qualificador do homicídio, e a Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, que estabelece a notificação compulsória de violência contra a mulher, evidenciando a preocupação com a coleta de dados e a visibilidade do problema. A Lei nº 12.845, de 1º de agosto de 2013, dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual. Mais recentemente, a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que também aborda medidas de combate ao assédio e à violência no ambiente de trabalho.

Em nível administrativo e específico para o serviço público, o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, surge para estabelecer normas mais diretas para o combate ao assédio e à violência de gênero, reforçando o compromisso institucional. A Lei n.º 9.784/99, embora trate de processo administrativo, frequentemente é citada no contexto de deveres da administração pública, incluindo o de zelar por um ambiente de trabalho saudável.

Esse arcabouço legal, embora robusto, depende de sua efetiva aplicação e da conscientização de direitos e deveres para transformar a realidade do serviço público. A análise da sua implementação e da percepção de sua eficácia pelos servidores é um dos pilares deste estudo.

3 METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem descritiva e qualitativa, buscando aprofundar a compreensão sobre a percepção das mulheres acerca da segurança e igualdade no ambiente de trabalho do serviço público, especificamente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) – Campus Barra do Garças, e a relevância do feminismo nesse contexto. A escolha da abordagem qualitativa permite explorar as experiências subjetivas das participantes, os significados atribuídos às situações de assédio e a complexidade das dinâmicas institucionais, indo além da mera quantificação de dados.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa foi composta por duas fases complementares:

1. Levantamento de campo: realizado por meio da aplicação de um questionário eletrônico direcionado às servidoras (efetivas, estagiárias e terceirizadas) que atuam no IFMT – Campus Barra do Garças. O questionário incluiu questões abertas e fechadas, projetadas para coletar dados sobre as experiências de assédio (moral, psicológico e sexual), a percepção sobre a existência dessas práticas no campus, e a visão sobre o feminismo como ferramenta de enfrentamento.
2. Revisão bibliográfica: desenvolvida concomitantemente para fundamentar teoricamente a pesquisa, abrangendo estudos sobre feminismo, assédio no trabalho, violência de gênero e políticas de igualdade no setor público.

A amostra da pesquisa de campo foi composta por doze servidoras do IFMT – Campus Barra do Garças que responderam ao questionário eletrônico. A coleta de dados ocorreu entre os meses de dezembro de 2024 e janeiro de 2025.

Para a análise dos dados coletados por meio do questionário, empregou-se a técnica de análise de conteúdo, conforme preconizado por Bardin (2011). As respostas foram organizadas em categorias temáticas, permitindo a identificação de padrões, recorrências e singularidades nas narrativas das participantes sobre suas experiências e percepções. Esse processo envolveu a leitura flutuante, exploração do material, tratamento dos resultados, inferência e interpretação, buscando extrair o sentido dos dados qualitativos e conectar os achados às bases teóricas do estudo. Os dados numéricos resultantes das perguntas fechadas (percentuais de respostas) foram utilizados para complementar e contextualizar a análise qualitativa, mas a interpretação aprofundada baseou-se na riqueza das narrativas.

Limitações do Estudo: é importante ressaltar que esta pesquisa possui algumas limitações. Primeiramente, o estudo é de caráter exploratório e se restringe a um único campus do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) –

Campus Barra do Garças. Isso significa que os resultados, embora valiosos para o contexto específico, não podem ser generalizados para toda a rede federal de ensino ou para o serviço público brasileiro em sua totalidade. Em segundo lugar, a coleta de dados por questionário eletrônico, embora garanta anonimato, pode limitar a profundidade das respostas em comparação com entrevistas individuais. Contudo, os dados qualitativos obtidos foram suficientes para compreender as percepções e experiências no contexto analisado.

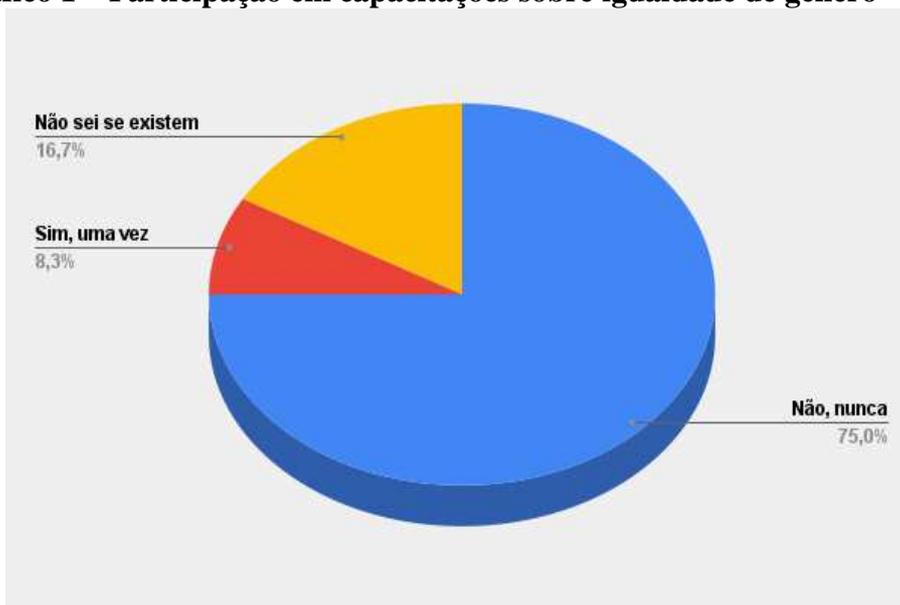
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta os resultados da pesquisa de campo, realizada por meio de questionário eletrônico com servidoras do IFMT – Campus Barra do Garças, e discute-os à luz do referencial teórico estabelecido. O objetivo central foi compreender a percepção das mulheres sobre a segurança e igualdade do ambiente institucional, bem como suas experiências com assédio moral, psicológico e sexual.

4.1 Percepção sobre Capacitação e Medidas Institucionais

A análise dos dados revelou aspectos importantes sobre a preparação e o suporte oferecidos pela instituição.

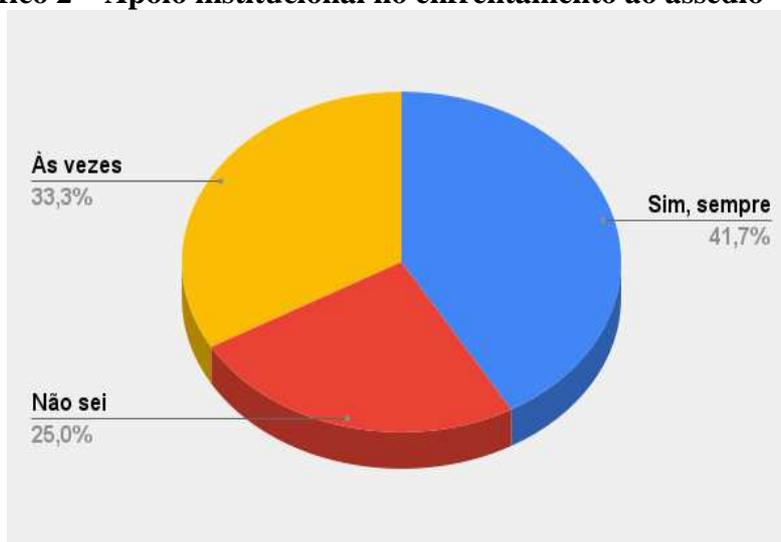
Gráfico 1 – Participação em capacitações sobre igualdade de gênero



Fonte: Autoria própria (2024)

O Gráfico 1 indica que 75% das respondentes relataram nunca terem participado de capacitações ou treinamentos relacionados à igualdade de gênero ou ao combate ao assédio. Esse dado é crucial, pois, como apontado por Diniz (2019), a educação e a conscientização são ferramentas essenciais para a prevenção e o enfrentamento da violência de gênero. A ausência de capacitação formal pode indicar uma lacuna na estratégia institucional de promoção de um ambiente verdadeiramente equitativo e livre de assédio, deixando as servidoras menos preparadas para identificar, lidar com situações problemáticas e denunciá-las.

Gráfico 2 – Apoio institucional no enfrentamento ao assédio



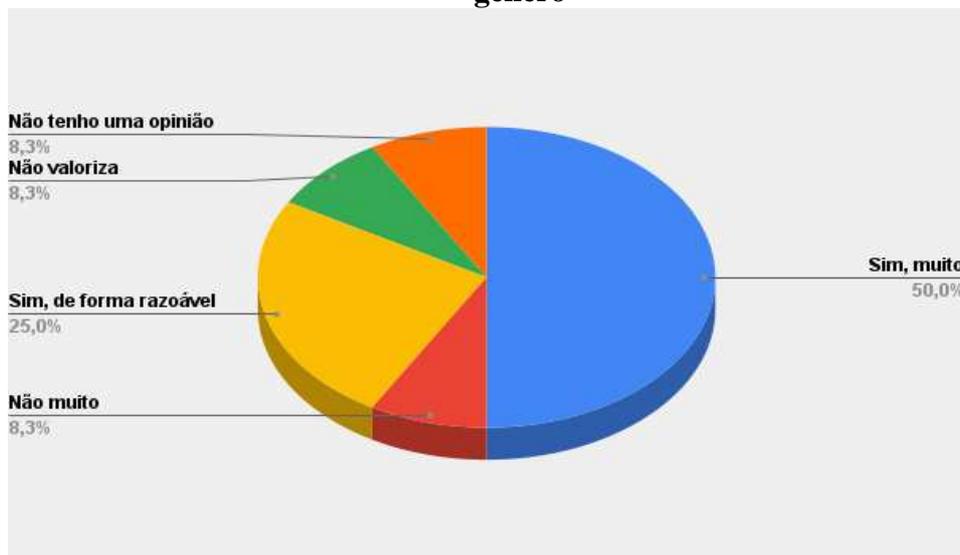
Fonte: Autoria própria (2024)

Em complemento, o Gráfico 2 aponta que 41,7% das participantes afirmaram que medidas institucionais foram tomadas em casos de denúncias de assédio. Embora esse percentual sugira alguma resposta da instituição, a proporção de "sim" e "não" (ou "não sei/prefiro não opinar") evidencia que a efetividade e a visibilidade dessas ações ainda não atingem a totalidade das servidoras ou não são percebidas como abrangentes e suficientes. Isso ressalta a necessidade de aprimorar os canais de denúncia, garantir a transparência dos processos e fortalecer a confiança das servidoras na capacidade da instituição de mediar e resolver tais conflitos, em conformidade com o Decreto nº 12.122/2024 e a Lei n.º 9.784/99.

4.2 Reconhecimento e Prevalência do Assédio no Campus

Os resultados confirmam a persistência de práticas discriminatórias no ambiente investigado.

Gráfico 3 – A cultura organizacional na valorização da diversidade e igualdade de gênero



Fonte: Autoria própria (2024)

O Gráfico 3 demonstra que 75% das participantes reconheceram a existência de assédio moral, psicológico ou sexual no IFMT – Campus Barra do Garças. Esse achado corrobora a literatura que aponta a prevalência do assédio no serviço público (Hirigoyen, 2002; Souza, 2018), evidenciando que, mesmo em instituições com diretrizes e legislações protetivas, o problema ainda é uma realidade. A alta porcentagem de reconhecimento sugere que as servidoras estão cientes dessas práticas, o que pode indicar tanto a sua ocorrência quanto uma maior sensibilidade para identificá-las.

Gráfica 4 – Medidas tomadas em casos de denúncias de assédio



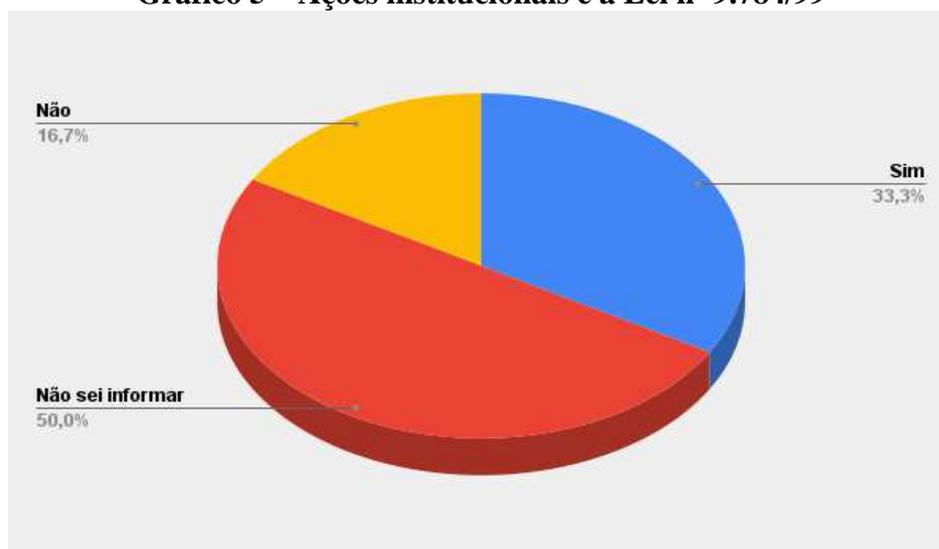
Fonte: Autoria própria (2024)

Apesar da percepção da existência do assédio, a manifestação específica desses atos e a identificação dos agressores nem sempre são claras para as vítimas. O Gráfico 4 mostra que as vítimas de assédio são predominantemente mulheres, o que reforça as análises de Bourdieu (2002) sobre a dominação masculina e de Saffioti (2004) sobre as raízes patriarcais da violência de gênero. Essa predominância, se confirmada, sinaliza que as relações de poder de gênero podem estar se manifestando de forma prejudicial no ambiente de trabalho.

4.3 O Feminismo como Instrumento de Combate ao Assédio

Um dos achados mais relevantes desta pesquisa diz respeito à crença no papel do feminismo.

Gráfico 5 – Ações institucionais e a Lei nº 9.784/99



Fonte: Autoria própria (2024)

O Gráfico 5 aponta que 83,3% das participantes acreditam que o feminismo é um instrumento eficaz no combate ao assédio no ambiente de trabalho. Esse dado é de suma importância para o objetivo do estudo, pois valida a premissa de que a perspectiva feminista, ao desconstruir as relações de poder e promover a igualdade de gênero, é percebida pelas próprias servidoras como uma ferramenta potente de transformação. A alta adesão a essa percepção demonstra que, mesmo que as capacitações formais sejam escassas, há uma compreensão latente sobre o potencial do feminismo para gerar um ambiente mais seguro e equitativo, como defendido por Butler (2021) e Louro (2018). Essa crença pode ser um motor para futuras iniciativas de conscientização e empoderamento dentro da instituição.

Em suma, os resultados evidenciam que o IFMT – Campus Barra do Garças, como outras instituições de serviço público, enfrenta desafios consideráveis no combate ao assédio e na promoção efetiva da igualdade de gênero. Apesar das diretrizes legais e de algumas medidas institucionais, a lacuna em capacitações e a persistência do reconhecimento de assédio indicam a necessidade de ações mais robustas e contínuas. A percepção positiva sobre o feminismo, por outro lado, aponta para um caminho promissor de engajamento e transformação coletiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo compreender a percepção das servidoras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) – Campus Barra do Garças sobre a segurança e igualdade do ambiente institucional, com foco nas experiências de assédio moral, psicológico e sexual, e analisar a relevância do feminismo como instrumento de combate a essas práticas. A pesquisa partiu do pressuposto de que, apesar dos avanços normativos, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos no serviço público.

Os resultados obtidos confirmaram a persistência do problema do assédio no ambiente de trabalho do campus, com 75% das participantes reconhecendo sua existência. Revelou-se também que uma parcela significativa das servidoras (75%) nunca participou de capacitações sobre igualdade de gênero ou assédio, o que aponta para uma lacuna na implementação de medidas educativas e preventivas. Contudo, emergiu um dado promissor: 83,3% das respondentes acreditam no feminismo como um instrumento eficaz no combate ao assédio, evidenciando um reconhecimento do potencial transformador dessa perspectiva entre as profissionais.

A partir desses achados, conclui-se que, embora o IFMT – Campus Barra do Garças demonstre iniciativas para promover a igualdade de gênero e coibir o assédio, como preconizado pelo arcabouço legal (incluindo o Decreto nº 12.122/2024), há uma clara necessidade de intensificar ações proativas e contínuas. A baixa participação em capacitações e a percepção generalizada da existência de assédio sugerem que as medidas atualmente em vigor podem não ser suficientes ou suficientemente visíveis para gerar uma mudança cultural efetiva e um ambiente de trabalho plenamente seguro e inclusivo.

Este trabalho contribui não apenas para a compreensão da realidade específica do IFMT – Campus Barra do Garças, mas também para o campo de estudos sobre gênero e trabalho no serviço público brasileiro. Teoricamente, reforça a pertinência das abordagens

feministas para desvendar as nuances da violência de gênero e do assédio em espaços hierárquicos, validando a percepção das próprias mulheres sobre o potencial transformador do feminismo. Praticamente, os resultados oferecem subsídios concretos para a gestão do IFMT e de outras instituições públicas que buscam aprimorar suas políticas de combate ao assédio.

Para transpor as lacunas identificadas e fortalecer a cultura de equidade, propõe-se a implementação de capacitações obrigatórias e periódicas sobre igualdade de gênero e combate ao assédio para todos os servidores, o fortalecimento dos canais de denúncia e acolhimento que garantam clareza, confidencialidade e suporte adequado às vítimas (conforme a Lei nº 12.845/2013), a criação de campanhas de conscientização interna focadas no respeito e na diversidade, e o estabelecimento de mecanismos de monitoramento e avaliação contínuos da efetividade das políticas e dos casos de assédio, visando à melhoria constante e a transparência institucional.

Para aprofundar o entendimento sobre o tema, recomenda-se a realização de estudos futuros que ampliem a investigação para outros campos do IFMT ou para diferentes instituições federais e estaduais de ensino, possibilitando análises comparativas e a identificação de padrões regionais. É crucial que tais pesquisas adotem metodologias que incluam entrevistas em profundidade com vítimas de assédio, agressores (quando identificados) e gestores, de modo a captar narrativas mais ricas e multifacetadas. Além disso, torna-se relevante examinar a percepção dos gestores e do corpo técnico-administrativo masculino acerca do assédio e da igualdade de gênero, identificando barreiras e oportunidades de engajamento. A análise do impacto de políticas específicas de combate ao assédio já implementadas em outras instituições também pode contribuir para a identificação das melhores práticas.

Em síntese, este estudo não apenas diagnostica a persistência do assédio no ambiente laboral público, mas também alicerça a urgência de uma resposta institucional proativa. Ao apontar o feminismo como um vetor de mudança e delinear recomendações práticas, pavimentam-se o caminho para que o IFMT – Campus Barra do Garças e, por extensão, outras esferas do serviço público, possam evoluir para se tornarem bastiões de equidade, dignidade e respeito para todas as mulheres.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. Lisboa: Edições 70, 2011.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BLAY, E. A. **Violência contra a mulher**: aspectos institucionais. São Paulo: EdUSP, 2003.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024**. Dispõe sobre as diretrizes para o combate ao assédio e à violência de gênero no âmbito do serviço público federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, [data de publicação]. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/ptbr/acessoainformacao/governanca/Programa%20de%20Integridade/decretos/decreto-no-12-122-de-30-de-julho-de-2024.pdf/view>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 fev. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9784.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para incluir o art. 216-A, que tipifica o crime de assédio sexual. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 maio 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/L10224.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003**. Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 nov. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10778.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.845, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 ago. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112845.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015**. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para prever o feminicídio como qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113104.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº

5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 14.151, de 12 de maio de 2021. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

CARNEIRO, S. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: **Mesa Redonda**. Geledés – Instituto da Mulher Negra, 2003.

CRENSHAW, K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. **University of Chicago Legal Forum**, v. 1989, n. 1, p. 139-167, 1989.

DINIZ, Se. Desafios da implementação das leis de proteção à mulher no Brasil. In: **Revista Estudos de Gênero e Políticas Públicas**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 45-60, 2019.

FLORESTA, N. **Direitos das mulheres e injustiça dos homens**. Rio de Janeiro: Typ. de Plancher, 1832.

FONSECA, M. **Feminismo no Brasil**: História e luta por direitos. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2018.

HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas configurações do trabalho: um olhar feminista. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 309-323, ago. 2007.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena da Costa. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LOURO, G. L. **Um corpo estranho**: ensaios sobre sexualidade e teoria queer. Belo Horizonte: Autêntica, 2018.

MATOS, M. I. **Mulheres e trabalho**: a face oculta da violência no cotidiano. São Paulo: EDUC, 2010.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Vozes, 2004.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

SOUZA, J. R. **Violência contra a mulher no serviço público**: uma análise da violência física e psicológica no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2018.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

RIBEIRO, D. A; MORAIS, P. D; DEVIDES, M. M. Feminismo e Violência de Gênero no Serviço Público em Mato Grosso. **Rev. FSA**, Teresina, v. 22, n. 9, art. 3, p. 54-69, set. 2025.

Contribuição dos Autores	D. A. Ribeiro	P. D. Morais	M. M. Devides
1) concepção e planejamento.	X	X	
2) análise e interpretação dos dados.	X	X	
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X	X